



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN

GESTIÓN PÚBLICA

Relación entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la
Municipalidad Provincial de Huari, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Víctor Hugo Martínez Zelaya (ORCID: 0000-0002-6326-683x)

ASESOR:

Dr. José Germán Salinas Gamboa (ORCID: 0000-0002-8491-0751)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas y modernización del estado

CHIMBOTE – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios:

Por encaminarme en la fe, la esperanza y la perseverancia para culminar el presente trabajo de investigación.

A mis amigos: por brindarme su apoyo en este tiempo académico y a todos quienes me prestaron ayuda para la elaboración de mi tesis.

A mi docente:

A Ud. Dr. Germán Salinas por sus enseñanzas y por motivarme para seguir adelante y cumplir mi meta de culminar mis estudios de post grado.

Víctor Hugo

Agradecimiento

A Dios, Por darme la cognición e impulso para culminar esta etapa académica.

Al Dr. Germán Salinas, docente de tesis, por su valiosa guía y asesoramiento a la elaboración de mi tesis.

Gracias a todas las personas que me ayudaron directa e indirecta mente en la realización de esta tesis.

Al personal de la municipalidad de Huari, en especial al alcalde de la dicha municipalidad, por brindarme la información requerida para lograr los objetivos trazados en esta tesis.

El autor

Página del Jurado

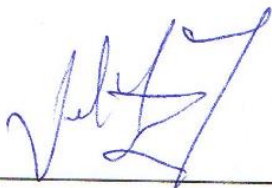
Declaratoria de Autenticidad

Yo, Víctor Hugo Martínez Zelaya, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado “Relación entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019” presentado en 113 folios, para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, Enero de 2020



Víctor Hugo Martínez Zelaya

DNI: 43358182

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	17
2.1.Tipo y diseño de investigación	17
2.2.Operacionalización de las variables	18
2.3.Población, muestra y muestreo	20
2.4.Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.5.Procedimientos	22
2.6.Método de análisis de datos	22
2.7.Aspectos éticos	22
III. RESULTADOS	24
IV. DISCUSIÓN	34
V. CONCLUSIONES	41
VI. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	50
Anexo 1: Matriz de consistencia	51
Anexo 2: Instrumentos - Ficha técnica	53
Anexo 3: Validez y confiabilidad	61
Anexo 4: Autorización de la institución donde se aplicó la investigación	75
Anexo 5: Base de datos	77
Anexo 6: Artículo científico	93
Anexo 7: Pantallazo de Turnitin	106

Anexo 8: Acta de Aprobación de Originalidad	122
Anexo 9: Formato de Autorización para la publicación electrónica de la Tesis	123
Anexo 10: Formato de Autorización de la Versión Final de Investigación	124

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Correlación de la motivación laboral y la satisfacción	23
Tabla.2. Frecuencia de la motivación laboral	24
Tabla 3. Frecuencia de la satisfacción	25
Tabla 4. Correlación de la variedad de tareas y la satisfacción	26
Tabla 5. Correlación de la identidad de tareas y la satisfacción.	27
Tabla 6. Correlación de la importancia de tareas y la satisfacción	28
Tabla 7. Correlación de la autonomía y la satisfacción	30
Tabla 8. Correlación de la retroalimentación y la satisfacción	31

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019.

El diseño de investigación es correlacional, no experimental, de alcance temporal transversal, la recolección de la información se realizó en un solo momento. Con una población de 227 servidores públicos y una muestra de 143 servidores obtenida a través de un muestreo probabilístico. Se utilizó la técnica de la encuesta mediante el cuestionario para ambas variables: motivación laboral y satisfacción laboral. El proceso de validez de instrumentos se realizó me

diante el juicio de expertos y el proceso de confiabilidad a través de la aplicación de una prueba piloto.

Se concluyó que existe relación significativa ($\chi^2 (63.819) > 4_{gl} (9.488)$; ($\text{sig.} (0.000) < 0.05$) entre las variables motivación laboral y satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019, confirmando que la motivación es un aspecto importante en toda organización. Asimismo, se comprobó la hipótesis de investigación y se rechazó la hipótesis nula a través de una prueba estadística.

Palabras clave: Motivación laboral, satisfacción, condiciones físicas, políticas

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship that exists between work motivation and the satisfaction of public servants of the Provincial Municipality of Huari, 2019.

The research design is correlational, not experimental, with a transverse temporal scope, the information collection was carried out in a single moment. With a population of 227 public servants and a sample of 143 servers obtained through probabilistic sampling. The survey technique was used using the questionnaire for both variables: work motivation and job satisfaction. The instrument validity process was performed through expert judgment and the reliability process through the application of a pilot test.

It was concluded that there is a significant relationship ($\chi^2(63,819) > 491(9,488)$; (sig. (0.000) < 0.05) between the variables work motivation and satisfaction of public servants of the Provincial Municipality of Huari, 2019, confirming that motivation it is an important aspect in any organization, and the research hypothesis was tested and the null hypothesis was rejected through a statistical test.

Key words: Work motivation, satisfaction, physical conditions, policies

I. INTRODUCCIÓN

La motivación es uno de los aspectos esenciales en cualquier institución, ya que favorece el desempeño diario en el trabajo de los servidores públicos, por estas razones, el municipio necesita fomentar estrategias de motivación para ayudar a mejorar el control. De esta forma, también se podría evidenciar que este elemento favorece la motivación que los servidores públicos pueden tener dentro del municipio.

En Colombia después de analizar diferentes experiencias de competitividad en las empresas, se concluyó que es importante alentar a los colaboradores para garantizar la eficiencia, responsabilidad e identificación en el trabajo. Los trabajadores motivados tienen más probabilidades para atraer a clientes modernos. Los impulsos motivadores que influyen en los profesionales de las organizaciones de la metrópoli de Manizales son subjetivos y específicos para cada trabajador y presentan un impacto que contrasta con cada uno de ellos. Estos factores están vinculados a las necesidades individuales de cada persona e influyen fundamentalmente en su desempeño en el empleador (Medina, Gallegos y Lara, 2008).

En el caso de Perú, los establecimientos públicos realizan esfuerzos por mejorar los resultados de la gestión de recursos humanos en términos de su desempeño, sistemas regulatorios y especializados que garanticen el logro de objetivos institucionales, y especialmente, por inspirar al grupo de colaboradores a aumentar su rendimiento general y su entusiasmo por el trabajo. Esta es la razón por la cual es muy importante la aplicación de estrategias de motivación para los servidores públicos con el propósito de mejorar los resultados en la satisfacción laboral. Sin embargo, en la gestión de las municipalidades se evidencian actitudes laborales negativas por parte de los trabajadores reflejados en el desinterés por hacer un trabajo eficiente, con un bajo compromiso y dedicación por el logro de los objetivos institucionales, actitudes generadas por las deficientes estrategias de motivación laboral en las diferentes gestiones municipales. En este contexto, la motivación hoy en día asume un rol importante en cualquier para la mejora del desempeño general de los colaboradores (Charaja y Mamani, 2014).

En Ancash, esta situación es similar en la gestión de las municipalidades donde se observan prácticas ineficientes y escasas para motivar a los trabajadores, para resolver

conflictos laborales y la desintegración laboral, el desinterés por conocer la situación de la satisfacción laboral de los servidores públicos son aspectos que reflejan los pocos avances en materia de gestión de recursos humanos en estas entidades públicas (Vásquez, 2017).

En caso de mi objeto de estudio, si bien es cierto en el sector privado las empresas se preocupan por mantener a su personal motivado para que mejoren su rendimiento laboral, además de contar con estrategias para motivar a los colaboradores, esto no ocurre en las entidades públicas, especialmente en el caso de la municipalidad de Huari donde se evidencia que las autoridades y funcionarios municipales no se preocupan por mantener motivados a los colaboradores, tampoco se cuenta con mecanismos de motivación, por otro lado también se evidencia que no se preocupan por mantener satisfechos a sus colaboradores, por el mismo clima que se vive dentro de la municipalidad en donde se percibe que los colaboradores no trabajan en equipo. Por tales motivos nace la necesidad de realizar la investigación para evaluar el nivel de asociación que existe entre la motivación laboral que realiza la municipalidad y cuánto se encuentran satisfechos dentro de la municipalidad.

Frente a esta situación existe la necesidad de investigar ¿qué relación existe entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019?

Entre los trabajos previos internacionales Zavala (2014) desarrolló un trabajo de investigación donde investigó la asociación entre la motivación con la satisfacción que sienten los colaboradores en una empresa privada, realizada en el Instituto Politécnico Nacional, estudio de nivel correlacional y diseño no experimental, trabajo con una muestra de 75 colaboradores. Empleó la técnica de la encuesta y de instrumento el cuestionario. Concluyó que la percepción de la población estudiada indica que existen niveles altos de motivación y satisfacción en el trabajo. Además, las dimensiones antigüedad laboral y remuneración no generan diferencias significativas al momento de evaluar la motivación y la satisfacción laboral.

González (2016) se encargó de ejecutar un estudio para obtener el grado de doctor con la finalidad de analizar cómo se asocia la satisfacción de los trabajadores con las estrategias del cambio en su actividad en una entidad pública de Colombia, realizada en la Universidad de Extremadura, investigación de nivel correlacional y diseño de investigación no

experimental, trabajo con una muestra de 469 enfermeras, utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, concluyendo: Es importante mantener la motivación en el personal de Enfermería, ya que completar el trabajo con ausencia de fatiga puede afectar directamente el cuidado de los pacientes y el bienestar de los asistentes médicos.

García (2012) enfatizó en analizar a los factores que intervienen con la motivación laboral en una entidad pública, concluyendo que la retribución económica explica el motivo de renuncia al puesto de trabajo en un 45% de los entrevistados, sin embargo, el pago entusiasta o motivacional es importante, según el 55% de los trabajadores. Además, el 75% de las personas indicaron que la modalidad de los contratos, la carga familiar son condiciones importantes a la hora de evaluar la compensación monetaria.

En el ámbito nacional, Reyes (2016), se encargó de desarrollar un análisis de cómo se relaciona las condiciones laborales y cómo se vincula con la satisfacción de los trabajadores entidad pública de Tarapoto, investigación de nivel correlacional y de diseño no experimental, trabajo con una muestra de 30 colaboradores, empleó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. Concluyó que la satisfacción de los trabajadores en un 80% recibe influencia de las condiciones laborales, así como se comprobó la existencia e relación entre las variables de estudio ($r=0,898$).

Ríos (2017) desarrolló un estudio para comprobar la asociación que presenta la motivación que sienten los trabajadores en el desarrollo de su trabajo y la satisfacción que presentan en una entidad pública de Lamas, concluyendo que la motivación de los empleados en el Municipio Provincial de Lamas presenta un nivel alto en un 63%, así como la satisfacción laboral en un nivel alto en un 75%. Finalmente se demostró que existe una relación directa y moderada entre las variables de estudio mediante la prueba de correlación de Pearson ($r=0,366$).

En el ámbito regional, Velásquez (2016) enfatizó en analizar cómo se relaciona la motivación con el desempeño que presentan los colaboradores de una entidad pública de Huaraz, realizado en la Universidad César Vallejo de Huaraz, estudio correlacional y de diseño de investigación no experimental, realizado en una muestra de 116 personas, mediante la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario, concluyó que la

Motivación laboral Proporciona una correlación positiva moderada con el desempeño de los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo - Huaraz ($r = 0.503$), cuyo análisis se realiza utilizando el método "r" de Pearson.

En la fundamentación teórica, al referirse a la motivación es analizada de manera que impacta más que el cumplimiento en el desempeño y los datos rentables. El cumplimiento y la motivación no dependen el uno del otro, por ejemplo, un trabajador puede estar contento con su trabajo, aunque no realmente motivado, se trata de esa persona que evalúa positivamente sus condiciones laborales, pero cuyo esfuerzo no genera un alto desempeño (Cavalcante, 2004).

Concentrándose en el campo del trabajo, la motivación es el poder interno que empuja a las personas a trabajar y ocuparse de su tarea (Infestas, 2001) o esa cualidad "secreta" que impulsa al trabajador a realizar tareas y responsabilidades en la empresa. Es un impulso interior que inicia o acciona algo; es lo que estimula, coordina, canaliza y gestiona las actividades y la conducta de los colaboradores.

La motivación en ese punto es una tarea necesaria para alcanzar una meta. La prueba para los administradores de desarrollo es entonces reconocer sus fuerzas impulsoras y necesidades entre los especialistas en desarrollo; A través de la dirección correcta, la conducta y el desempeño en el trabajo se intenta ser ideal (Koenes, 1996).

Los modelos de motivación inciden en que la motivación satisface en la búsqueda de un buen desempeño y ventajas más notables tanto para el negocio como para el trabajador. La motivación humana caracteriza a una persona apasionada debido al impacto generado razones específicas" (Koenes, 1996). Del mismo modo, Amorós (2007) caracteriza a la motivación laboral de manera "los impulsos que animan al trabajador a actuar positivamente, orientado hacia los objetivos, moldeados por el límite del impulso para satisfacer alguna necesidad individual".

Las organizaciones son cada vez más conscientes del significado de la motivación; esa es la razón por la que cada día más organizaciones utilizan estrategias para reconocer el nivel de motivación de sus colaboradores y para construir sistemas que los mantengan con gran

motivación, ya que el desempeño de los colaboradores depende, entre diferentes elementos, de la motivación que necesitan para construir con éxito el trabajo que han dotado (Hall, 1996). En cualquier caso, es preciso analizar las motivaciones y necesidades de las personas en el trabajo (McClelland, 1996).

Dentro de las teorías de motivación tenemos las necesidades obtenidas de McClelland (1996), quien dirigió las investigaciones realizadas por la Universidad de Harvard, dando como resultado el orden de tres dimensiones de la motivación, desarrollando punto por punto su significado. Los caracterizó para alinear las fuerzas hacia el logro, la afiliación y el poder. Además, se observa una cuarta dimensión para el desarrollo de la motivación en contra de la significación extraordinaria (en una realidad globalizada y capaz donde se buscan cambios ininterrumpidos y calidad global); se trata del impulso a la vista de la motivación por la rivalidad (Chiavenato, 2011).

La motivación por logro, mostrada a través de la conducta retratada por la expectativa de lograr algo poco común, lograr la perfección, superar a los demás (McClelland, 1996). Se puede entender como la motivación que pocas personas necesitan para superar sus dificultades y los impedimentos que se les da, es la única razón para lograr sus objetivos. Se observa que el logro sin nadie más, tiene un incentivo más destacado, que los premios obtenidos por su logro, es decir, las cualidades individuales más el cumplimiento producido por el objetivo logrado y los premios que se crean a raíz de haberse conocido el objetivo (Robbins y Judge, 2009). Hay algunas cualidades que caracterizan a los colaboradores situados para lograr objetivos. Trabajan más duro cuando analizan que obtendrán reconocimiento individual por sus esfuerzos, cuando solo existe un peligro directo de caerse, y cuando reciben una contribución particular en su desempeño (Valdes, 2012). Los jefes tienden a confiar en sus subordinados, compartir y obtener pensamientos de forma transparente, establecer objetivos más altos y anticipar que sus colaboradores estarán dispuestos a lograrlos (Zelada, 2014).

Motivación por afiliación, expresado por actividades, fue para adquirir o mantener conexiones relacionales cálidas (McClelland). Es la búsqueda de crear e identificarse con individuos en un dominio social. Hay una asociación entre los logros y la motivación de afiliación (Irondo, 2007). Por otra parte, las personas impulsadas por las fuerzas motrices de

interacción son mejor valorados en el trabajo cuando son percibidas por sus aptitudes positivas y la colaboración en el trabajo (Decy y Ryan, 1985). De esta forma, un hombre estimulado por el logro, busca a un compañero realmente preparado, lo que le permite alcanzar su objetivo sin afectar los sentimientos individuales; en cualquier caso, aquellos convencidos por la afiliación, a pesar de lo que se podría esperar, construyen sus criterios de decisión, tratando de estar bien con los compañeros en un lugar (Cooper, 1974).

La motivación de poder, expresada mediante actividades y objetivos, asegura, controla e impacta sobre personas o reuniones (McClelland) (Maslow, 1987). Las personas impulsadas por el poder intentan hacerse notar en el trabajo y ejercer autoridad dentro del mismo y se esfuerzan por conseguir y mantenerse en un nivel gerencial alto o destacado. Los hechos pueden confirmar que una vez que el individuo encuentra ese poder lo utiliza de forma decidida o contraria (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 2001).

Existe un contraste razonable que nos permite reconocer si un hombre inspirado por el control es suficiente para practicarlo decididamente, sucede cuando el individuo propulsado por este impulso apoya el poder institucional y no el personal (Neef, 1993). En los dos casos buscamos impactar a otros, la distinción radica en si la ventaja buscada está cerca de casa, lo que lo convertiría en un pionero fracasado o, en realidad, a través de medios reales, se esfuerza por lograr una posición de autoridad y la acepta hábilmente con el respaldo de otros; lo cual lo convierte en un pionero fructífero que puede impactar la conducta de la reunión buscando la ventaja de toda la asociación (Keith y Newstrom, 1991).

Motivación para lograr la magnificencia es la motivación para desempeñar un gran trabajo. Colaboradores inspirados en la rivalidad intentan ascender en su trabajo, crear habilidades de pensamiento crítico y esforzarse por ser imaginativos. Lo más esencial es que aprovechen su experiencia (Toro, 2009).

De manera regla general, esta persona tiene una tendencia de cantidades superiores de desempeño y una gran calidad en la introducción de su trabajo, esto se debe a la satisfacción individual que experimentan al completar un gran trabajo y, además, obtener el reconocimiento y la estima de los demás (Salvador, 2018). Él es un trabajador capaz. Las personas impulsadas por la rivalidad también buscan un nivel similar de desempeño por parte

de sus subordinados o socios, por lo que no son excepcionalmente tolerantes si no ven un desempeño deficiente. En general, tienen una tendencia a tener un nivel inferior de interacción con los demás y tienden a descuidar la importancia de las relaciones humanas (Toro, 2009).

En el avance de la investigación se consideró como dimensiones las de Hackman y Oldham, las cuales han tenido diferentes aplicaciones, tal como sostiene Hernández (2013): importancia del trabajo, deber con respecto a los efectos posteriores de su trabajo e información de las consecuencias de su trabajo (García y Forero, 2014). Estas dimensiones se asocian con la variedad de habilidades, la identidad de los emprendimientos, la importancia de los mensajes, la autonomía y la retroalimentación del puesto (Robles, Dierssen, Martínez, Herrera, Díaz y Llorca, 2005).

Cuanto más desarrolladas se encuentren estas dimensiones, más notable será la motivación, desempeño y cumplimiento de los colaboradores (Shah, 2009).

Variedad de la tarea relacionada con tareas distintivas, retadoras que con frecuencia requieren habilidades diversas (Tseng y Kang, 2009). Los colaboradores evalúan que los empleos con un surtido increíble de tareas o actividades laborales son más interesantes. Además, reducen el tedio que surge con cualquier actividad monótona.

Autogobierno para el logro de la tarea es el grado en el que la persona se siente autónoma en el trabajo para resolver las actividades identificadas con sus compromisos laborales. Esto está firmemente relacionado con la obligación en el procedimiento de trabajo y sus datos (Hernández, 2013).

Identidad de tareas: denota la solidaridad de una posición, es decir, completar una tarea de principio a fin con un resultado notable (Hernández, 2013).

Importancia de la tarea: alude al alcance del impacto de su trabajo en otras personas (Díaz, 2005). Este impacto puede afectar a diferentes personas del establecimiento. El punto clave es que los especialistas deben confiar en que logran algo valioso para la organización, y para ellos mismos (Hernández, 2013).

Retroalimentación sobre el desempeño: se refiere a cuánto proporciona la asociación datos claros y directos a los colaboradores sobre la viabilidad de su desempeño (Albion y Gagliardi, 2004). Por otro lado, en el caso de que esté a favor de cuánto el trabajador se da cuenta de las consecuencias de su trabajo. Puede venir directamente del trabajo mismo (crítica de tareas) o verbalmente por jefes de administración, funcionarios y jefes (Hernández, 2013).

Por otra parte, la motivación extrínseca se llama así cuando la motivación se origina en fuentes naturales externas. Por ello "las razones clave de la conducta están afuera y no dentro del individuo" (Reeve, 1994), es decir, alude a fuentes externas de cumplimiento que han sido socialmente modificadas, condiciones laborales, retribuciones o compensaciones se consideran fuentes de motivación externa.

Este tipo de motivación se identifica con dos ideas centrales: recompensa y disciplina. Los premios y disciplinas ocurren después de una conducta específica e influyen en la rentabilidad futura del evento de dicha conducta. Una recompensa es "una propuesta natural seductora que ocurre después de una sucesión de conductas y mejora la probabilidad de que la conducta vuelva a suceder" (Reeve, 1994). Por otra parte, la disciplina alude a "un modelo natural que ocurre después de una disposición de conducta y que disminuye la probabilidad de que esa conducta ocurra una vez más" (Reeve, 1994). Las dos formas de aprendizaje que subyacen a los premios y la disciplina son el moldeado tradicional y el moldeado operante.

Las prácticas pueden tener cuatro datos imaginables: la primera es una retroalimentación estimulante que mejora la probabilidad de que ocurra la conducta; la segunda fortificación pesimista que construye la probabilidad de que la conducta ocurra a la luz del hecho de que el individuo con su conducta disminuye frente a la aparición de una situación amenazante, la tercera disciplina que disminuye la probabilidad de evento una reacción, ya sea a través de la carga de un impulso negativo y la retirada de un impulso positivo, y la cuarta erradicación o no apoyo (Davis y Newstrom, 1993).

Los procedimientos de motivación lo indica Chiavenato (2000), las personas están impulsadas por una extraordinaria variedad de elementos. A un individuo puede gustarle su

trabajo ya que cumple con sus requisitos o con sus necesidades y bienestar social. No obstante, los deseos humanos siempre reflejan signos de cambio. Lo que despierta a alguien hoy puede que no se haga mañana. Comprender la idea de los requisitos o debilidades es esencial para manejar la conducta humana en las asociaciones.

La satisfacción laboral evalúa la reacción del trabajador a las condiciones que tiene en un espacio de trabajo, por lo que, si las condiciones son positivas o no, condicionarán el nivel de satisfacción del trabajador. La idea del cumplimiento del trabajo, lo indican Rosillo, et al. (2012) alude al estado mental de la persona en relación con el trabajo particular que realiza. Esta satisfacción ha de medirse en relación a la actividad desarrollada y reconocimiento logrado en relación a esa actividad.

Chiang, Martín y Núñez (2012) destacan que no existe una definición uniforme sobre la importancia del cumplimiento en el trabajo, independientemente de la forma en que su análisis se haya expandido últimamente; en general, a la luz de la creciente necesidad de las asociaciones de mejorar la calidad y el bienestar en todos los ejemplos de este marco humano específico; en consecuencia, se busca especialmente la ventaja de los recursos humanos.

Existe la necesidad de analizar que el cumplimiento de la actividad se realiza a través de diferentes variables motivacionales, desde esta posición Shaikh, Bhutto y Maitlo, (2012) analizan que la realización de la actividad puede ser comprendida como una reacción llena de sentimientos o un estado apasionado positivo o maravilloso que surge debido a la visión y valoración del trabajo de la persona.

En este mismo rubro, Navarro, Linares y Montañana (2010) analizan el papel de los sentimientos en el cumplimiento de las tareas, sobre la base de que se refleja en la disposición de los comportamientos en y para trabajar.

Sobre las técnicas esenciales para la valoración del cumplimiento del trabajo, Robbins y Judge, (2013) distinguen dos formas: La escala o calificación mundial única que comprende la estimación del nivel de cumplimiento del empleo con la escala que amplía de "excesivamente satisfecho" hasta "muy decepcionado". Y, además, la calificación de la suma o suma de las facetas del trabajo, para lo cual se debe distinguir inicialmente las variables o

cosas incorporadas en el cumplimiento del trabajo y luego obtener alguna información sobre sus emociones de manera para cada uno de los elementos, donde las respuestas apropiadas se estimarán con una escala equivalente a la estrategia anterior, agregando los puntajes para adquirir la evaluación general. Las características especificadas para evaluar la satisfacción en el trabajo son: trabajo en sí mismo, plazos, avances, supervisión y cumplimiento general.

Por otra parte, si hay insatisfacción laboral en la empresa, puede ser exhibido en diversas formas, por ejemplo, Amorós (2007), y Robbins y Juez (2009) especifican conductas mediante el cual las personas reflejan su decepción en su centro de trabajo, donde se menciona el impacto principal del trabajo, donde se lo retrata con el argumento de que el trabajador abandona la organización y busca otra actividad que lo satisfaga en otra organización.

En cuanto a las partes del cumplimiento de la satisfacción que deben evaluarse, Granados (2011), además de analizar la naturaleza de la vida laboral que permite la realización del cumplimiento y el bienestar del trabajador teniendo en cuenta el lugar en que se realizan las tareas laborales y aquellos que tienen que ver con la experiencia de los colaboradores.

Medioambiente físico que comprende a la planta física, trabajo de oficina, instalaciones físicas o tecnológicas, etc.

Beneficios, como la remuneración en el trabajo, que, según Granados (2011) "Cuando los colaboradores perciben que la relación entre su remuneración y su rendimiento no es justa se puede producir insatisfacción, puede crear decepción, falta de compromiso, querer abandonar la organización, desempeño deficiente, circunstancias irreconciliables, etc."

Políticas es otro componente fundamental que alude a las normas gerenciales, lineamientos institucionales para evaluar el desempeño en el trabajo, donde es vital una evaluación satisfactoria de la administración realizada por el trabajador.

Asimismo, una organización eficiente en la gestión del tiempo y evaluación del desempeño aumenta la satisfacción, Granados (2011) destaca que "las largas rutinas de

trabajo son un factor crítico en la vida del trabajador debido a que las personas que trabajan largas horas o cambian de turno de forma permanente encuentran desafíos y dificultades para fortalecer sus actividades sociales y vínculos familiares.

Las interacciones, la probabilidad de asociación y colaboración con colegas es excepcionalmente valorada, de ahí la importancia de realizar actividades de integración para fortalecer las acciones de camaradería y solidaridad.

Realización personal, el avance del aprendizaje y las habilidades permiten el logro de objetivos, que es un componente impulsor, que produce sentimientos de logro y satisfacción individual.

"La realización del empleo es un estado de ánimo, una conducta caracterizada y llena de sentimientos"(Weiss, 2002).

Esta es la forma en que el cumplimiento se puede caracterizar como "un juicio evaluativo, positivo o negativo, que se hace sobre su trabajo o circunstancia laboral". El trabajo es analizado más que los ejercicios de cada posición laboral. Del mismo modo, piense en organizaciones con compañeros, jefes, supervisores, obedezca reglas, cumpla los criterios de ejecución, etc. La evaluación que hace un trabajador de su cumplimiento, o de su decepción, es en sí misma la totalidad de los diferentes componentes (Robbins, 2004).

La satisfacción laboral no es igual para todos los individuos, ni tampoco en varios empleos. Hay algunas hipótesis que esperan aclarar los motivos del cumplimiento del trabajo (Furnham, 2001). En cualquier caso, el punto focal fundamental del presente análisis será sobre la hipótesis de los componentes motivacionales o higiénicos de Herzberg, y más tarde, en su idea de mejora del trabajo.

A principios del siglo XX, los empleados tenían la idea de movilizarse específicamente por dinero, lo que provocó la idea de que las personas actúan en función del dinero extra, más que por motivación. Aunque el dinero es valioso para los productos y servicios que permite adquirir y debido al hecho de que es una imagen de estado, ha costado la cantidad que satisface los deseos. Sin embargo, su costo directo disminuye mientras que los deseos

que cumple ya se lograron. En el análisis han de considerarse tanto las recompensas extrínsecas como intrínsecas (Davis y Newstrom, 2003).

De acuerdo con esto, se puede afirmar que el dinero tiene limitaciones en el análisis de la satisfacción laboral, lo que lleva a la cuestión de cómo lograr la satisfacción de los colaboradores, más allá de la gratificación que se concede. Parece importante hablar entonces de compensaciones no monetarias y del valor que los individuos les dan. Además, no siempre se puede incrementar los montos de los salarios que se otorgan a las personas. En algún momento, la compañía debe permitir el aumento salarial, porque el mismo, de acuerdo con la posición, llegará un momento en el que ya no se puede aumentar. Esto hará que las empresas se vean obligadas a buscar otras formas de recompensar a los sujetos por los trabajos que cumplen. Se postuló entonces que la introducción del salario también es una cuestión de necesidad (Correro, 2005).

La oferta de servicios y beneficios para los trabajadores han de considerarse en la medición de la satisfacción laboral. Para Saiz (2001) debería analizarse los aspectos no profesionales de las personas, como la familia, la salud, los pasatiempos, y ofrecer un equilibrio entre las diferentes facetas de sus vidas. Asimismo, se debe buscar la sostenibilidad de los beneficios y ofertas para los empleados, ya que las necesidades son diferentes. Creer que puedes satisfacer a todos, en todo, y con las mismas satisfacciones con alto potencial puede conducir al fracaso de la organización (Gay, 2006).

Una compensación económica que cubra las necesidades de las personas contribuye a experimentar la felicidad. Según este método, si una persona ahora no gana lo suficiente, es mucho más probable que desarrolle niveles bajos de satisfacción. Si no tiene condiciones económicas mínimas, no tiene sentido compensar emocionalmente, porque el trabajador está más preocupado por mantener su trabajo y para obtener mayores ganancias monetarias de él(Correro, 2005).

Conforme a esto, se propone adicionalmente que las organizaciones no deben esperar que todos los colaboradores que posean necesidad o soliciten factores de pago altos, y además esto se base en un alcance básico de necesidades fundamentales, también dependan de los diferentes deberes que tienen el sujeto en el tiempo que pretende exigir o ponerlo de

manera una necesidad para su estancia en la organización, a la luz del hecho de que muchas de sus obligaciones monetarias o individuales no les permitirán exigir tal adaptabilidad (Correro, 2005).

Al analizar el cumplimiento del trabajo desde la perspectiva de la hipótesis de Herzberg de dos componentes, no se puede pasar por alto que es antiguo y ha sido objeto de diversas reacciones. Lo más probable es que uno de los mayores confinamientos sea la ausencia de consistencia en sus casos sobre la distinción y la naturaleza separada de los elementos de limpieza y los factores de inspiración. Hay investigadores que refuerzan la forma en que el cumplimiento de la actividad puede ser entregado tanto por variables naturales y el lugar en el que trabajan, así como los factores característicos del trabajo realizado. Siguiendo los elementos caracterizados por Herzberg, se ha observado que los factores higiénicos han sido contabilizados como fuentes de generación de cumplimiento, incorporando mejoras en la ejecución de individuos, a un nivel indistinguible de los factores de motivación (Miner, 2005).

Sachau (2007) descubrió algunos errores de Herzberg cuando este planteó la hipótesis de que las interacciones sociales no eran aptas para proporcionar motivación, diferenciándolas de los factores higiénicos, ya que, en la medida en que impulsen el desarrollo y la mejora mental, deberían estar equipadas para la realización de larga distancia. Del mismo modo, dudaba de la técnica de los hechos básicos como un método decente para demostrar la legitimidad de la hipótesis, y sostuvo que, a la luz de esto, numerosos investigadores la rechazaron y no la analizaron detenidamente. Los episodios básicos, lo indica Sachau, hacen que los individuos tomen el reconocimiento de su desempeño laboral. Si hubiera utilizado un enfoque electivo, Herzberg podría haber descubierto cómo demostrar mejor sus hipótesis (Sachau, 2007).

Formulación del problema: ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019?

La investigación presentó una relevancia social porque, beneficia tanto a la municipalidad como a la población que recurre a realizar sus trámites debido a que los datos que se obtendrán brindan recomendaciones que se puedan mejorar a través de las

recomendaciones que se brinden, así también ayuda a la gestión de la municipalidad a proponer alternativas de mejoras.

En referencia a la justificación práctica la investigación, brinda datos estadísticos de la variable motivación laboral y satisfacción de los servidores públicos, por otro lado, las gerencias en conjunto con el alcalde pueden tomar decisiones para mejorar las deficiencias que se presenten en la investigación y los colaboradores podrán plasmar sus opiniones.

En referencia la justificación metodológica la investigación hace uso de instrumentos de recolección de datos que puede ser de gran utilidad para profundizar investigaciones en municipalidades.

Por último, la investigación tiene una justificación teórica porque puede ser utilizada como fuente bibliográfica para futuras investigaciones y profundizar aún más sobre las variables motivación laboral y satisfacción laboral dentro de instituciones públicas.

Hipótesis general:

(Hi): Existe asociación directa y significativa entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019.

(H0): No existe asociación entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019.

Hipótesis específicas:

(H1i): Existe asociación directa y significativa entre la variedad de tareas y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019.

(H10): No existe asociación entre la variedad de tareas y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019.

(H2i): Existe asociación directa y significativa entre la identidad de tareas y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019.

(H20): No existe asociación entre la identidad de tareas y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019.

(H3i): Existe asociación directa y significativa entre la importancia de tareas y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019.

(H30): No existe asociación entre la importancia de tareas y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019.

(H4i): Existe asociación directa y significativa entre la autonomía y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019.

(H40): No existe asociación entre la autonomía y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019.

(H5i): Existe asociación directa y significativa entre la retroalimentación y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019.

(H50): No existe asociación entre la autonomía y la retroalimentación y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019.

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019.

Objetivos específicos:

Identificar la motivación laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019.

Identificar la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019. Establecer la asociación entre la variedad de tareas y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019.

Establecer la asociación entre la identidad de tareas y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019.

Precisar la asociación entre la importancia de tareas y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019.

Establecer la asociación entre la autonomía y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019.

Establecer la asociación entre la retroalimentación y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación:

La investigación se alinea dentro de la investigación no experimental – correlacional porque no se realiza manipulación de las variables motivación laboral y satisfacción laboral, sino solo se realiza observaciones en su estado natural, además solo pretende realizar una evaluación del nivel de relación que presenten las variables en investigación.

Por otro lado se alinea dentro de la investigación transversal o transaccional porque la recolección de la información se realiza en un solo momento, además se encuentra dentro del enfoque cuantitativo porque se basa en pruebas estadísticas para responder a los objetivos e hipótesis propuestas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El esquema de la investigación es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Observación en la variable 1: Motivación laboral

r = Relación

O2 = Observación en la variable 2: Satisfacción laboral.

2.2. Operacionalización de variables:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítem	ESCALA DE MEDICION
Variable 1: Motivación laboral	Es un estado emocional que se genera en una persona de manera consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos (Koenes, 1996).	Es la aspiración que siente el trabajador dentro de la municipalidad, respecto a las dimensiones: variedad de tareas, la identificación de tareas, la importancia de las tareas, la autonomía y la retroalimentación.	Variedad de tareas	1. Oportunidades	1	Ordinal Alto (54 - 69) Medio (39 - 53) Bajo (23 - 38)
				2. Habilidades	2	
				3. Ambiente de trabajo	3	
				4. Demandas de trabajo	4,5	
			Identidad de la tarea	5. Esfuerzo visible	6,7	
				6. Contribución al servicio	8,9	
				7. Organización en el trabajo	10,11	
			Importancia de la tarea	8. Consideración de tareas	12,13	
				9. Valoración del trabajo	14,15	
			Autonomía	10. Nivel de decisión	16,17	
				11. Libertad de tareas	18,19	
			Retroalimentación	12. Refuerzo de la jefatura	20,21	
				13. Refuerzo de los compañeros.	22,23	
Variable 2: Satisfacción laboral	Rosillo, et al. (2012) está referido a la actitud que expresa el trabajador frente a su propio trabajo, basándose ésta en las creencias y valores que el	Es la comodidad que sienten los trabajadores dentro de la municipalidad, al realizar sus actividades, el cual fue evaluado en las	Condiciones físicas	1. Distribución física	1,2,3	Ordinal Alto (85 - 108) Medio (61 - 84) Bajo
				2. Ventilación e iluminación	4,5	
				3. De maneradidad	6,7	
			Beneficios	4. Remuneraciones	8,9,10	
				5. Expectativas económicas	11,12,13	

	trabajador desarrolla en su campo laboral.	dimensiones: condiciones físicas, beneficios, políticas, relaciones y realización profesional, el cual será evaluado en una escala ordinal.	Políticas	6. Valoración del servicio	14,15	(36 - 60)
				7. Cumplimiento de horarios	16,17,18	
			Relaciones	8. Compañerismo	19,20,21,22, 23	
				9. Solidaridad mutua	24,25,26,27, 28	
			Realización personal	10. Sentimiento por logros	29,30,31,32	
				11. Sentimiento de realización	33,34,35,36	

2.3. Población, muestra y muestreo

Población:

La población estuvo compuesta por todos los colaboradores de la municipalidad de Huari, haciendo un total de 227 participantes, el cual se analizó de manera probabilística para extraer una muestra haciendo uso de la estadística. Por otro lado, Sánchez y Reyes (2015) refieren que la población se considera como el total de sujetos que se encuentran involucrados en una problemática y del cual se extrae información que sirve para responder a los objetivos que se establecieron en el estudio.

Muestra:

Sánchez y Reyes (2015) refieren que la muestra se considera a un fragmento o porción de una población, extraída de dos maneras: de manera probabilística, cuando en el estudio se utilizan técnicas estadísticas para determinar el tamaño de la muestra y la otra manera es la no probabilística, cuando se evita de utilizar la estadística y se utilizan los criterios del investigador. Para la selección de la muestra se recurrió a la estadística, haciendo un total de 143 colaboradores, el cual se describe en las siguientes líneas:

$$n = \frac{Z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

Dónde:

N = tamaño de la población total = 227

n = muestra

Z = Coeficiente de confianza = 1.96

P = Probabilidad que ocurra un evento = 0.5

q = probabilidad que no ocurra un evento = 0.5

e = Error muestral = α = 5%

Reemplazando en la fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2 (227)(0.5)(0.5)}{(0.05)^2 (227 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

n = 143

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:

Técnica:

En el desarrollo del estudio se hizo uso de la encuesta, la cual se define como la acción que realiza el encargado de realizar el estudio para recoger información de una determinada realidad de estudio (Sánchez y Reyes, 2015).

Instrumento:

El instrumento que se utilizó en el estudio es el cuestionario, el cual es un medio físico que usan los investigadores para indagar las respuestas de los sujetos de estudio. En la investigación se utilizó dos instrumentos de recolección de datos alineados a las variables que se encuentran siendo analizadas (Sánchez y Reyes, 2015), para ello se seleccionaron opciones de respuestas polinómicas con la finalidad de cuantificar y categorizar las opiniones de los sujetos que integran la muestra.

Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral:

Este cuestionario evalúa cinco dimensiones: I. condición física (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6,7); II. Beneficios (ítems 8,9, 10, 11, 12,13); III. Políticas (ítems 14, 15, 16, 17,18); IV. relaciones (ítems 19,20,21,22,23,24,25,26,27,28); V. Realización personal (ítems 29, 30, 31, 32,33, 34, 35, 36). Para obtener la puntuación en cada tamaño, se agregan las clasificaciones en los ítems correspondientes y para obtener la calificación completa, se entregan los subtotales de cada dimensión para finalmente ubicar el promedio de las tres dimensiones.

Cuestionario para evaluar la Motivación laboral:

Este cuestionario evalúa seis dimensiones: I. Variedad de tareas (ítems 1, 2, 3,4); II. Identidad de tareas (ítems 5, 6,7); III. Importancia de tarea (ítems 8,9); IV. Autonomía (ítems 10,11); V. Capacidad de síntesis (ítems 23, 24, 25, 26); VI. Retroalimentación (ítems 12,13). Para obtener la puntuación en cada tamaño, se agregan las clasificaciones en los ítems correspondientes y para obtener la calificación completa, se entregan los subtotales de cada dimensión para finalmente ubicar el promedio de las cinco dimensiones.

Validación:

La prueba de 2 expertos se utiliza para la validez externa se realizó la evaluación por el experto, decodificando, desde su punto de vista de que la herramienta es legítima al medir las variables que el investigador desea analizar (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Confiabilidad:

El cuestionario es confiable, mientras que en repetidas se aplica una y otra vez al mismo grupo y se obtienen los mismos datos. Las unidades fueron sometidas a una prueba piloto de 15 temas, cuyos resultados se demostraron a través del software estadístico SPSS y la técnica Alfa de Cronbach, cuyos resultados mayores a 0.65 indican un alto nivel de confiabilidad (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Los datos de la confiabilidad dieron como resultado un valor de 0.831 para la variable motivación laboral y un valor de 0.796 para la variable desempeño laboral.

2.5. Procedimiento:

El estudio comprende el análisis la elaboración de instrumentos, luego se desarrolla los procesos de verificación del instrumento, posterior a ello se determinó la fecha de aplicación y obtención de información y luego se aplicó el método estadístico para determinar los datos de la muestra, categorizando cada opción de respuesta.

2.6. Métodos de análisis de datos:

En este segmento, el modelo del Programa Excel 2016 se utilizó para tabular los resultados, gráficos de barras que nos permitieron medir los objetivos y el Programa Estadístico SPSS versión 23 para clasificar, escribir y codificar y tabular los objetivos específicos en los que presentan las correlaciones. Para la verificación y validación de las hipótesis, se empleó el estadístico no paramétrico Chi cuadrado (χ^2) con un grado de confianza del 95% y un grado de precisión de 0.05 (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.7. Aspectos éticos:

Los aspectos éticos que se tuvo en cuenta en la presente investigación es: tener respeto absoluto a la seriedad de las personas que participaron en la encuesta, no han sido manipulación en su decisión o algo parecido.

Las consideraciones correspondientes fueron señaladas de acuerdo a las normas de la Universidad Cesar Vallejo, expresando el aspecto ético de la originalidad en el cual se resalta los derechos de autor y la referencia utilizada fue APA por ser una maestría que corresponde a las ciencias sociales.

Los encuestados han sido informados de la finalidad y del objetivo del instrumento aplicado. Por tanto, se respetó la decisión y la plena libertad de los encuestados de participar en la encuesta realizado (Torres, 1999).

III. RESULTADOS

Respecto al objetivo general

Tabla 1:

Relación entre motivación y satisfacción laboral

			Satisfacción laboral			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
Motivación laboral	BAJO	Recuento	17	11	0	28
		% del total	11,9%	7,7%	0,0%	19,6%
	MEDIO	Recuento	9	83	1	93
		% del total	6,3%	58,0%	0,7%	65,0%
	ALTO	Recuento	0	17	5	22
		% del total	0,0%	11,9%	3,5%	15,4%
Total		Recuento	26	111	6	143
		% del total	18,2%	77,6%	4,2%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

		Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson		63,819 ^a	4	,000
N de casos válidos		143		

Fuente: base de datos del instrumento de medición.

Interpretación

Los datos de la tabla reflejan la prueba Chi cuadrado, en el cual se observa si presenta asociación entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos, para lo cual se analiza el valor Chi cuadrado y se compara con los grados de libertad que se obtenga,

en donde se afirma que presenta asociación cuando ($\chi^2 > gl$), en la estudio el valor Chi cuadrado calculado es de 63.819, que al ser comparado al valor tabular de los 4 grados de libertad calculados arroja un valor de ($4gl = 9.488$), se afirma que si presenta asociación entre la motivación laboral y la satisfacción de los trabajadores de la municipalidad. Al evaluar la prueba de hipótesis se analiza el valor de la significancia calculada y se afirma que presenta asociación significativa cuando el valor de la significancia es menor que el margen de error 5 % (0.05), además en el estudio se encontró un nivel de sig = 0.000 situado por debajo del margen de error, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de estudio, afirmando que presenta asociación significativa entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos.

Tabla 2

Frecuencia de la motivación laboral.

Dimensiones y variable	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	n	%	N	%
Variedad de tareas	71	49.7%	50	35.0%	22	15.4%	143	100.0%
Identidad de tareas	23	16.1%	87	60.8%	33	23.1%	143	100.0%
Importancia de tareas	57	39.9%	72	50.3%	14	9.8%	143	100.0%
Autonomía	59	41.3%	71	49.7%	13	9.1%	143	100.0%
Retroalimentación	65	45.5%	66	46.2%	12	8.4%	143	100.0%
Motivación laboral	28	19.6%	93	65.0%	22	15.4%	143	100.0%

Fuente: base de datos del instrumento de medición

Interpretación

En la tabla 2 se refleja las frecuencias calculadas para la variable motivación laboral y sus dimensiones, para lo cual en la dimensión variedad de trabajo el 49.7 % lo analizada de manera bajo, el 35.0 % regular y el 15.4 % alto. Al mencionar a la variable identidad de tareas, el 16.1 % bajo, el 60.8 % regular y el 23.1 % alto. Al mencionar la dimensión importancia de las tareas, el 39.9 % bajo, el 50.3 % regular y el 9.8 % alto. Al mencionar la

dimensión autonomía, el 41.3 % bajo, el 49.7 % regular y el 9.1 % alto. Al mencionar la dimensión autonomía, el 41.3 % bajo, el 49.7 % regular y el 8.4 % alto. Al mencionar a la dimensión retroalimentación, el 45.5 % bajo, el 46.2 % regular y el 8.4 % alto. Al mencionar a la variable motivación laboral, el 19.6 % bajo, el 65.0 % regular y el 15.4 % alto.

Tabla 3

Frecuencia de la satisfacción.

Dimensiones y variable	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	n	%	n	%
Condiciones físicas	70	49.0%	63	44.1%	10	7.0%	143	100.0%
Beneficios	74	51.7%	57	39.9%	12	8.4%	143	100.0%
Políticas	67	46.9%	42	29.4%	34	23.8%	143	100.0%
Relaciones	31	21.7%	106	74.1%	6	4.2%	143	100.0%
Realización personal	23	16.1%	99	69.2%	21	14.7%	143	100.0%
Satisfacción laboral	26	18.2%	111	77.6%	6	4.2%	143	100.0%

Fuente: base de datos del instrumento de medición.

Interpretación.

En la tabla 3 se refleja las frecuencias calculadas para la variable satisfacción laboral y sus dimensiones, para lo cual al mencionar la dimensión condiciones físicas, el 49.0 % lo analizada de manera baja, el 44.1 % regular y el 7.0 % alta. Al mencionar a la dimensión beneficios el 51.7 % baja, el 39.9 % regular y el 8.4 % alta. Al mencionar las dimensiones políticas el 46.9 % bajo, el 29.4 % regular y el 23.8 % alto. Al mencionar la dimensión relaciones el 21.7 % bajo, el 74.1 % regular y el 4.2 % alto. Al mencionar la dimensión realización personal el 16.1 % bajo, el 69.2 % regular y el 14.7 % alto. Al mencionar a la variable de estudio, el 18.2 % bajo, el 77.6 % regular y el 4.2 % alto.

Tabla 4

Asociación de la variedad de tareas y la satisfacción.

			Satisfacción laboral			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
Variedad de tareas	BAJO	Recuento	22	48	1	71
		% del total	15,4%	33,6%	0,7%	49,7%
	MEDI O	Recuento	3	45	2	50
		% del total	2,1%	31,5%	1,4%	35,0%
	ALTO	Recuento	1	18	3	22
		% del total	0,7%	12,6%	2,1%	15,4%
Total		Recuento	26	111	6	143
		% del total	18,2%	77,6%	4,2%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

		Significación asintótica	
	Valor	gl	(bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,680 ^a	4	,000
N de casos válidos	143		

Fuente: base de datos del instrumento de medición.

Interpretación.

Los datos de la tabla 4 reflejan la prueba Chi cuadrado, en el cual se analiza si presenta asociación entre la variedad de tareas y la satisfacción de los servidores públicos, para lo cual se analiza el valor Chi cuadrado y se compara con los grados de libertad que se obtenga, en donde se afirma que presenta asociación cuando ($\text{Chi} > \text{gl}$), en la estudio el valor Chi cuadrado calculado es de 20.680, que al ser comparado al valor tabular de los 4 grados de libertad calculados arroja un valor de ($4\text{gl} = 9.488$), se afirma que si presenta asociación entre la variedad de tareas y la satisfacción de los servidores públicos. Al evaluar la prueba de hipótesis se analiza el valor de la significancia calculada y se afirma que presenta

asociación significativa cuando el valor de la significancia es menor que el margen de error 5 % (0.05), además en el estudio se encontró un nivel de sig = 0.000 situado por debajo del margen de error, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de estudio, afirmando que presenta asociación significativa entre la variedad de tareas y la satisfacción de los servidores públicos.

Tabla 5:

Asociación de la identidad de tareas y la satisfacción.

			Satisfacción laboral			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
Identidad de tareas	BAJO	Recuento	17	6	0	23
		% del total	11,9%	4,2%	0,0%	16,1%
	MEDI	Recuento	7	79	1	87
	O	% del total	4,9%	55,2%	0,7%	60,8%
	ALTO	Recuento	2	26	5	33
		% del total	1,4%	18,2%	3,5%	23,1%
Total		Recuento	26	111	6	143
		% del total	18,2%	77,6%	4,2%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	69,026 ^a	4	,000
N de casos válidos	143		

Fuente: base de datos del instrumento de medición.

Interpretación.

Los datos de la tabla 5 reflejan la prueba Chi cuadrado, en el cual se analiza si presenta asociación entre la identidad de tareas y la satisfacción de los servidores públicos, para lo cual se analiza el valor Chi cuadrado y se compara con los grados de libertad que se obtenga, en donde se afirma que presenta asociación cuando ($\chi^2 > gl$), en la estudio el valor Chi cuadrado calculado es de 69.026, que al ser comparado al valor tabular de los 4 grados de libertad calculados arroja un valor de ($4gl = 9.488$), se afirma que si presenta asociación entre la identidad de tareas y la satisfacción de los servidores públicos. Al evaluar la prueba de hipótesis se analiza el valor de la significancia calculada y se afirma que presenta asociación significativa cuando el valor de la significancia es menor que el margen de error 5 % (0.05), además en la estudio se encontró un nivel de sig = 0.000 situado por debajo del margen de error, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de estudio, afirmando que presenta asociación significativa entre la identidad de tareas y la satisfacción de los servidores públicos.

Tabla 6

Asociación de la importancia de tareas y la satisfacción.

			Satisfacción laboral			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
Importancia de tarea	BAJO	Recuento	21	36	0	57
		% del total	14,7%	25,2%	0,0%	39,9%
	MEDI	Recuento	5	65	2	72
	O	% del total	3,5%	45,5%	1,4%	50,3%
	ALTO	Recuento	0	10	4	14
		% del total	0,0%	7,0%	2,8%	9,8%
Total		Recuento	26	111	6	143
		% del total	18,2%	77,6%	4,2%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	44,116 ^a	4	,000
N de casos válidos	143		

Fuente: base de datos del instrumento de medición.

Interpretación.

Los datos de la tabla 6 reflejan la prueba Chi cuadrado, en el cual se analiza si presenta asociación entre la importancia de tareas y la satisfacción de los servidores públicos, para lo cual se analiza el valor Chi cuadrado y se compara con los grados de libertad que se obtenga, en donde se afirma que presenta asociación cuando ($\text{Chi} > \text{gl}$), en la estudio el valor Chi cuadrado calculado es de 44.116, que al ser comparado al valor tabular de los 4 grados de libertad calculados arroja un valor de ($4\text{gl} = 9.488$), se afirma que si presenta asociación entre la importancia de tareas y la satisfacción de los servidores públicos. Al evaluar la prueba de hipótesis se analiza el valor de la significancia calculada y se afirma que presenta asociación significativa cuando el valor de la significancia es menor que el margen de error 5 % (0.05), además en la estudio se encontró un nivel de sig = 0.000 situado por debajo del margen de error, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de estudio, afirmando que presenta asociación significativa entre la importancia de tareas y la satisfacción de los servidores públicos.

Tabla 7

Asociación de la autonomía y la satisfacción.

			Satisfacción laboral			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
Autonomía	BAJO	Recuento	22	36	1	59
		% del total	15,4%	25,2%	0,7%	41,3%
	MEDIO	Recuento	4	66	1	71
	O	% del total	2,8%	46,2%	0,7%	49,7%
	ALTO	Recuento	0	9	4	13
		% del total	0,0%	6,3%	2,8%	9,1%
Total		Recuento	26	111	6	143
		% del total	18,2%	77,6%	4,2%	100,0%
Pruebas de chi-cuadrado						
			Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)	
Chi-cuadrado de Pearson			48,796 ^a	4	,000	
N de casos válidos			143			

Fuente: base de datos del instrumento de medición.

Interpretación.

Los datos de la tabla 7 reflejan la prueba Chi cuadrado, en el cual se analiza si presenta asociación entre la autonomía y la satisfacción de los servidores públicos, para lo cual se analiza el valor Chi cuadrado y se compara con los grados de libertad que se obtenga, en donde se afirma que presenta asociación cuando ($\text{Chi} > \text{gl}$), en la estudio el valor Chi cuadrado calculado es de 48.796, que al ser comparado al valor tabular de los 4 grados de libertad calculados arroja un valor de ($4\text{gl} = 9.488$), se afirma que si presenta asociación entre la importancia de tareas y la satisfacción de los servidores públicos. Al evaluar la prueba de hipótesis se analiza el valor de la significancia calculada y se afirma que presenta asociación significativa cuando el valor de la significancia es menor que el margen de error

5 % (0.05), además en el estudio se encontró un nivel de sig = 0.000 situado por debajo del margen de error, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de estudio, afirmando que presenta asociación significativa entre la autonomía y la satisfacción de los servidores públicos.

Tabla 8

Asociación de la retroalimentación y la satisfacción.

			Satisfacción laboral			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
Retroalimentación	BAJO	Recuento	21	43	1	65
		% del total	14,7%	30,1%	0,7%	45,5%
	MEDIO	Recuento	5	60	1	66
	O	% del total	3,5%	42,0%	0,7%	46,2%
	ALTO	Recuento	0	8	4	12
		% del total	0,0%	5,6%	2,8%	8,4%
Total		Recuento	26	111	6	143
		% del total	18,2%	77,6%	4,2%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	42,692 ^a	4	,000
N de casos válidos	143		

Fuente: base de datos del instrumento de medición.

Interpretación.

Los datos de la tabla 8 reflejan la prueba Chi cuadrado, en el cual se analiza si presenta asociación entre la retroalimentación y la satisfacción de los servidores públicos, para lo cual se analiza el valor Chi cuadrado y se compara con los grados de libertad que se obtenga, en donde se afirma que presenta asociación cuando ($\chi^2 > gl$), en el estudio el valor Chi cuadrado calculado es de 42.692, que al ser comparado al valor tabular de los 4 grados de libertad calculados arroja un valor de ($gl = 9.488$), se afirma que si presenta asociación entre la retroalimentación y la satisfacción de los servidores públicos. Al evaluar la prueba de hipótesis se analiza el valor de la significancia calculada y se afirma que presenta asociación significativa cuando el valor de la significancia es menor que el margen de error 5 % (0.05), además en el estudio se encontró un nivel de $sig = 0.000$ situado por debajo del margen de error, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de estudio, afirmando que presenta asociación significativa entre la retroalimentación y la satisfacción de los servidores públicos.

IV. DISCUSIÓN

Los datos alcanzados en la tabla 3 reflejan la prueba Chi cuadrado, en el cual se analiza si presenta asociación entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos, para lo cual se analiza el valor Chi cuadrado y se compara con los grados de libertad que se obtenga, en donde se afirma que presenta asociación cuando ($\text{Chi} > \text{gl}$), en el estudio el valor Chi cuadrado calculado es de 63.819, que al ser comparado al valor tabular de los 4 grados de libertad calculados arroja un valor de ($4\text{gl} = 9.488$), se afirma que si presenta asociación entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos.

Al evaluar la prueba de hipótesis se analiza el valor de la significancia calculada y se afirma que presenta asociación significativa cuando el valor de la significancia es menor que el margen de error 5 % (0.05), además en el estudio se encontró un nivel de sig = 0.000 situado por debajo del margen de error, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de estudio, datos que al ser contrastados con lo encontrado por Ríos (2017), quien concluye: La motivación del personal dentro del Municipio Provincial de Lamas está en el grado alto, de las tres duraciones asignadas dentro del tamaño, observadas con la ayuda de la etapa media y con un porcentaje completamente en un nivel bajo de motivación; con mayor impacto fantástico en los indicadores de autonomía e identificación de la tarea; y, poniendo el punto inferior, en los signos de comentarios, de manera acciones de refuerzo para el colaborador, por otro lado se tiene que la motivación humana se caracteriza por ser "un impulso que se produce en un hombre debido al impacto aplicado por razones específicas" (Koenes, 1996 p 38). Del mismo modo, Amorós (2007) caracteriza a la Motivación Laboral como "los poderes que le dan seguimiento al trabajador y lo hacen actuar positivamente, hacia los objetivos para satisfacer alguna necesidad individual" (p.95).

En la tabla 1 en la dimensión variedad de trabajo el 49.7 % bajo, el 35.0 % regular y el 15.4 % alto. Al mencionar a la variable identidad de tareas, el 16.1 % bajo, el 60.8 % regular y el 23.1 % alto. Al mencionar la dimensión importancia de las tareas, el 39.9 % bajo, el 50.3 % regular y el 9.8 % alto. Al mencionar la dimensión autonomía, el 41.3 % bajo, el 49.7 % regular y el 9.1 % alto. Al mencionar la dimensión autonomía, el 41.3 % bajo, el 49.7 % regular y el 8.4 % alto. Al mencionar a la dimensión retroalimentación, el 45.5 % bajo, el 46.2 % regular y el 8.4 % alto. Al mencionar a la variable motivación laboral, el 19.6

% bajo, el 65.0 % regular y el 15.4 % alto, datos que al ser contrastados con García (2012) quien concluye: La retribución financiera es una parte crítica, ya que de manera podemos ver es la explicación de dejar el trabajo en un 45% de los entrevistados, sin embargo, el pago entusiasta o motivacional es importante, y de manera vimos en la tabla, el 55% de los trabajadores lo analizan de manera un lugar inadecuado para desempeñarse. Debemos recordar que el 75% de los entrevistados mantuvo el peso de los contratos, la familia o ambos, a la luz de esta condición, habrá una mayor propensión a estimar la compensación monetaria, se puede decir que los factores motivacionales favorecen el desempeño de los servidores públicos y generar con políticas favorece a este procedimiento, por otro lado, se tiene que la motivación es una tarea necesaria para alcanzar una meta. La prueba para los administradores de desarrollo es entonces reconocer sus fuerzas impulsoras y necesidades entre los especialistas en desarrollo; por otro lado, la dirección correcta, la conducta y la desempeño en el trabajo se intenta ser ideal (Koenes, 1996 p.23).

Los datos alcanzados en la tabla 2 se refleja las frecuencias calculadas para la variable satisfacción laboral y sus dimensiones, para lo cual al mencionar la dimensión condiciones físicas, el 49.0 % baja, el 44.1 % regular y el 7.0 % alta. Al mencionar a la dimensión beneficios el 51.7 % baja, el 39.9 % regular y el 8.4 % alta. Al mencionar las dimensiones políticas el 46.9 % bajo, el 29.4 % regular y el 23.8 % alto. Al mencionar la dimensión relaciones el 21.7 % bajo, el 74.1 % regular y el 4.2 % alto. Al mencionar la dimensión realización personal el 16.1 % bajo, el 69.2 % regular y el 14.7 % alto. Al mencionar a la variable de estudio, el 18.2 % bajo, el 77.6 % regular y el 4.2 % alto, datos que al ser contrastados con lo encontrado por Reyes (2016), concluyendo: La vida de un hipervínculo considerable entre las situaciones operativas y la satisfacción de la tarea del personal de la Comisión Nacional para el Desarrollo y la Vida sin Drogas - Oficina Zonal de Tarapoto, 2016, adquirida a través de un noventa y cinco% de autoconfianza, el coeficiente cambió a un vínculo lineal demostrado de Pearson $r = \text{cero.898}$ indica que hay una alta afiliación fina entre las variables; El coeficiente de fuerza de voluntad (cero.807), definió que aproximadamente el ochenta por ciento de la satisfacción de los empleados es baja con las condiciones operativas en el grupo, con los datos calculados en la estudio y en comparación con el antecedente se puede afirmar que mantener satisfechos a los servidores públicos es favorable para la gestión administrativa que se realiza porque la realizan de buena manera, ánimos de trabajo y mejorando el servicios a los usuario internos y externos, por lo

tanto la municipalidad debe generar con estrategias que favorezcan a la satisfacción laboral, así también se tiene que Granados (2011) afirma que además de analizar la naturaleza de la vida laboral que permite la realización del cumplimiento y el bienestar del trabajador, construye las medidas de satisfacción en el lugar de trabajo y aquellos que tienen que ver con la experiencia psicológica de los colaboradores (p.104).

Los datos alcanzados en la tabla 4 reflejan la prueba Chi cuadrado, en el cual se analiza si presenta asociación entre la variedad de tareas y la satisfacción de los servidores públicos, para lo cual se analiza el valor Chi cuadrado y se compara con los grados de libertad que se obtenga, en donde se afirma que presenta asociación cuando ($\chi^2 > gl$), en la estudio el valor Chi cuadrado calculado es de 20.680, que al ser comparado al valor tabular de los 4 grados de libertad calculados arroja un valor de ($gl = 9.488$), se afirma que si presenta asociación entre la variedad de tareas y la satisfacción de los servidores públicos. Al evaluar la prueba de hipótesis se analiza el valor de la significancia calculada y se afirma que presenta asociación significativa cuando el valor de la significancia es menor que el margen de error 5 % (0.05), además en la estudio se encontró un nivel de $sig = 0.000$ situado por debajo del margen de error, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de estudio, afirmando que presenta asociación significativa entre la variedad de tareas y la satisfacción de los servidores públicos, datos que al ser contrastados con lo encontrado por Velásquez (2016), concluyendo: La motivación de las personas ofrece una afiliación regular con la representación de las pinturas, según la creencia de los colaboradores ejecutivos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo - Huaraz, en consonancia con los datos que se encuentran en la tabla 12, en la que está lejos de haber recibido un diploma de asociación conjunta. de $r = \text{cero.503}$, cuyo análisis se realiza utilizando la fórmula "r" de Pearson, del mismo modo, la hipótesis que se ofrece en la Tabla trece tiene un valor de Chi-cuadrado número cuarenta y dos, 850 avanzado al avanzado; convertir el costo de la firma. $P = \text{cero.000}$ es mucho menor que $\alpha = 0.05$, por lo que la selección se hizo para aceptar simplemente la hipótesis propuesta y declarar que puede haber una afiliación instantánea y masiva entre las variables de análisis, con los datos calculados en la estudio y en comparación con el antecedente se puede decir que la rutina de trabajo es una desventaja para que los colaboradores se sientan satisfechos dentro de la municipalidad por lo que se debería generar con variedad de modalidades de realizar un trabajo y para eso el área de talento humano debe generar con estas estrategias que ayuden a mantener satisfechos a los

colaboradores, además las personas impulsadas por la rivalidad también buscan un nivel similar de desempeño por parte de sus subordinados o socios, por lo que no son excepcionalmente tolerantes si no ven un desempeño deficiente. En general, tienen una tendencia a tener un nivel inferior de conexión y tienden a descuidar la importancia de las conexiones humanas (Toro, 2009, p.37).

Los datos alcanzados en la tabla 5 reflejan la prueba Chi cuadrado, en el cual se analiza si presenta asociación entre la identidad de tareas y la satisfacción de los servidores públicos, para lo cual se analiza el valor Chi cuadrado y se compara con los grados de libertad que se obtenga, en donde se afirma que presenta asociación cuando ($\chi^2 > gl$), en el estudio el valor Chi cuadrado calculado es de 69.026, que al ser comparado al valor tabular de los 4 grados de libertad calculados arroja un valor de ($4gl = 9.488$), se afirma que si presenta asociación entre la identidad de tareas y la satisfacción de los servidores públicos. Al evaluar la prueba de hipótesis se analiza el valor de la significancia calculada y se afirma que presenta asociación significativa cuando el valor de la significancia es menor que el margen de error 5 % (0.05), además en la estudio se encontró un nivel de $\text{sig} = 0.000$ situado por debajo del margen de error, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de estudio, afirmando que presenta asociación significativa entre la identidad de tareas y la satisfacción de los servidores públicos, datos que al ser contrastados con lo encontrado por Zavala (2014), concluyendo: Los datos adquiridos por el instrumento de estimación reflejan en términos generales que la población examinada presenta altos niveles de motivación y cumplimiento del trabajo. De la misma manera, no se encontraron grandes contrastes para las reuniones diseccionadas de: orientación sexual, tutoría, salario mes a mes, composición del trabajo o edad. Para estos casos, se razona que hay homogeneidad en la impresión de motivación y cumplimiento del desempeño. El caso principal en el que se encontraron contrastes críticos fue para el estado de la variable autónoma en la organización. En cualquier caso, este resultado debe tomarse con reservas específicas, ya que la asociación bajo estudio está en extensión y la mayoría de los socios son más tarde o nada más de 3 años de edad (lo que representa más del 75% de la refleja), de los datos calculados en la estudio y lo encontrado por el antecedente se puede afirmar que el tener claro las actividades que se deben realizar favorece al desarrollo del trabajo cotidiano que tienen los servidores públicos, además mejora la satisfacción que sientan con la municipalidad, por otro lado la motivación es el poder interno que empuja a las personas a trabajar y ocuparse de su tarea (Infestas, 2001) o

esa cualidad "secreta" que impulsa al trabajador a realizar el movimiento para ejecutar la empresa. Es un impulso interior que inicia o acciona algo; es lo que estimula, coordina, canaliza y gestiona las actividades y la conducta de los colaboradores (p.19).

Los datos alcanzados en la tabla 6 reflejan la prueba Chi cuadrado, en el cual si presenta asociación entre la importancia de tareas y la satisfacción de los servidores públicos, para lo cual se analiza el valor Chi cuadrado y se compara con los grados de libertad que se obtenga, en donde se afirma que presenta asociación cuando ($\chi^2 > gl$), en la estudio el valor Chi cuadrado calculado es de 44.116, que al ser comparado al valor tabular de los 4 grados de libertad calculados arroja un valor de ($4gl = 9.488$), se afirma que si presenta asociación entre la importancia de tareas y la satisfacción de los servidores públicos. Al evaluar la prueba de hipótesis se analiza el valor de la significancia calculada y se afirma que presenta asociación significativa cuando el valor de la significancia es menor que el margen de error 5 % (0.05), además en la estudio se encontró un nivel de $\text{sig} = 0.000$ situado por debajo del margen de error, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de estudio, afirmando que presenta asociación significativa entre la importancia de tareas y la satisfacción de los servidores públicos, datos que al ser contrastados con lo encontrado por González (2016) quien concluye que es importante mantener la decepción en el personal de Enfermería, ya que completar el trabajo con ausencia de intriga puede afectar directamente el cuidado de los pacientes y el bienestar de los asistentes médicos. Una perspectiva importante a analizar es el cambio de los estados naturales de las unidades. El cuidado de estas sutilezas fomenta una disposición suficiente de las administraciones por parte de los asistentes médicos y garantiza la seguridad de los pacientes. Entre los procedimientos para transformar, sería vital que los cursos ofrecidos por los encargados de continuar con la instrucción, se ajusten a los requisitos de los asistentes médicos, tanto en cantidad de manera sustancia, buscando la mayor cantidad de importancia, adecuación y productividad, de los datos calculados en la estudio y en comparación con lo encontrado por el antecedente se puede afirmar que toda actividad que realizan los servidores públicos deberían tener la misma priorización para no acumularse de trabajo y mantener una gestión administrativa de la municipalidad de calidad, por otro lado (McClelland, 1996). Se puede aclarar cómo la motivación que pocas personas necesitan para superar las dificultades y los impedimentos que se les da la única razón para lograr sus objetivos (p.136).

Los datos alcanzados en la tabla 7 reflejan la prueba Chi cuadrado, en el cual si presenta asociación entre la autonomía y la satisfacción de los servidores públicos, para lo cual se analiza el valor Chi cuadrado y se compara con los grados de libertad que se obtenga, en donde se afirma que presenta asociación cuando ($\chi^2 > gl$), en la estudio el valor Chi cuadrado calculado es de 48.796, que al ser comparado al valor tabular de los 4 grados de libertad calculados arroja un valor de ($4gl = 9.488$), se afirma que si presenta asociación entre la importancia de tareas y la satisfacción de los servidores públicos. Al evaluar la prueba de hipótesis se analiza el valor de la significancia calculada y se afirma que presenta asociación significativa cuando el valor de la significancia es menor que el margen de error 5 % (0.05), además en la estudio se encontró un nivel de sig = 0.000 situado por debajo del margen de error, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de estudio, afirmando que presenta asociación significativa entre la autonomía y la satisfacción de los servidores públicos, datos que al ser contrastados con lo encontrado por Reyes (2016) concluyendo: Los estilos de vida de un hipervínculo tremendamente ventajoso entre las condiciones operativas y la satisfacción de la actividad de los empleados de la Comisión Nacional para el Desarrollo y la Vida sin Drogas - Oficina Zonal de Tarapoto, 2016, recibida a través de un 95% de auto seguridad, el coeficiente se convirtió en validación correlación lineal de Pearson $r = \text{cero.898}$ indicó que presenta una alta asociación efectiva entre las variables; El coeficiente de dedicación (cero.807), explicó que alrededor del 80% del orgullo de los empleados se ve afectado por situaciones de funcionamiento dentro de la institución, de los datos calculados en la estudio y en comparación con el antecedente se puede afirmar que los servidores públicos que tengan autonomía en las actividades que realiza favorece la gestión porque descentraliza el poder y les brinda a los servidores públicos a tener responsabilidad con las decisiones que toman, haciendo sentirse parte importante de la municipalidad, por otro lado se tiene que el impacto puede afectar a diferentes personas del establecimiento. El punto clave es que los especialistas deben confiar en que logran algo imperativo para la asociación, sociedad o ambos (Hernández, 2013, p.73).

Los datos alcanzados en la tabla 8 reflejan la prueba Chi cuadrado, en el cual si presenta asociación entre la retroalimentación y la satisfacción de los servidores públicos, para lo cual se analiza el valor Chi cuadrado y se compara con los grados de libertad que se obtenga, en donde se afirma que presenta asociación cuando ($\chi^2 > gl$), en la estudio el valor Chi cuadrado calculado es de 42.692, que al ser comparado al valor tabular de los 4 grados

de libertad calculados arroja un valor de ($4gl = 9.488$), se afirma que si presenta asociación entre la retroalimentación y la satisfacción de los servidores públicos. Al evaluar la prueba de hipótesis se analiza el valor de la significancia calculada y se afirma que presenta asociación significativa cuando el valor de la significancia es menor que el margen de error 5 % (0.05), además en la estudio se encontró un nivel de $sig = 0.000$ situado por debajo del margen de error, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de estudio, afirmando que presenta asociación significativa entre la retroalimentación y la satisfacción de los servidores públicos, datos que al ser contrastados con lo encontrado por Velásquez (2016), concluyendo: La motivación del esfuerzo ofrece una afiliación cotidiana con el desempeño general del trabajo a partir de la noción de los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo - Huaraz, en consonancia con los efectos indican haber calculado un grado de co-afiliación de $r = 0.503$, cuyo análisis se realizó mediante la "r" de Pearson, asimismo, la prueba de especulación arroja una tarifa de Chi-cuadrado 42.850 más alta que la fija; voltear el costo $sig. P = \text{cero}.000$ es menor que $\alpha = \text{cero}.05$, por lo que la selección se hizo para aceptar la especulación propuesta y declarar que presenta una asociación inmediata y considerable entre las variables de estudio, de los datos calculados en la estudio y en comparación con el antecedente de estudio se puede afirmar que tener mecanismos que ayuden a identificar fallas y logros alcanzados por cada uno de los colaboradores es importante porque puede ser utilizado en otro servidores públicos para motivarlos a que sigan mejorando la actividad que realizan, por otro lado se refiere a cuánto proporciona la asociación datos claros y directos a los colaboradores sobre la viabilidad de su desempeño. Por otro lado, en el caso de que esté a favor de cuánto el trabajador se da cuenta de las consecuencias de su trabajo. Puede venir directamente del trabajo mismo (crítica de tareas) o verbalmente por jefes de administración, funcionarios y jefes (Hernández, 2013 p.75).

V. CONCLUSIONES

Primera: Presenta asociación significativa ($\chi^2 (63.819) > 4_{gl} (9.488)$; (sig. (0.000) < 0.05), entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019, afirmando que la motivación es un aspecto resaltante en todo trabajo que se realiza por tales motivos la municipalidad debe generar con estrategias motivacionales para incentivar a sus colaboradores a seguir mejorando en el desempeño que realizan dentro de la municipalidad. Así también se demostró la hipótesis de estudio y se rechazó la hipótesis nula a través de una prueba estadística.

Segunda: La motivación laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019, se encontró que el 19.6 % bajo, el 65.0 % regular y el 15.4 % alto, confirmando que los factores motivacionales favorecen a mejorar el desempeño de los servidores públicos de la municipalidad y generar con políticas favorece a este procedimiento.

Tercera: La satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019, se encontró que el 18.2 % bajo, el 77.6 % regular y el 4.2 % alto, afirmando que mantener satisfechos a los servidores públicos es favorable para la gestión administrativa que se realiza porque la realizan de buena manera, ánimos de trabajo y mejorando el servicios a los usuario internos y externos, por lo tanto la municipalidad debe generar con estrategias que favorezcan a la satisfacción laboral.

Cuarta: Presenta asociación significativa ($\chi^2 (20.680) > 4_{gl} (9.488)$; (sig. (0.000) < 0.05), entre la variedad de tareas y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019, afirmandola rutina de trabajo es una desventaja para que los colaboradores se sientan satisfechos dentro de la municipalidad por lo que se debería generar con variedad de modalidades de realizar un trabajo y para eso el área de talento humano debe generar con estas estrategias que ayuden a mantener satisfechos a los servidores públicos.

Quinta: Presenta asociación significativa ($\chi^2 (69.026) > 4gl (9.488)$; ($\text{sig. } (0.000) < 0.05$), entre la variedad de tareas y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019, afirmando que el tener claro las actividades que se deben realizar favorece al desarrollo del trabajo cotidiano que tienen los servidores públicos, además mejora la satisfacción que sientan con la municipalidad.

Sexta: Presenta asociación significativa ($\chi^2 (44.116) > 4gl (9.488)$; ($\text{sig. } (0.000) < 0.05$), entre la importancia de tareas y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019, afirmando que toda actividad que realizan los servidores públicos deberían tener la misma priorización para no acumularse de trabajo y mantener una gestión administrativa de la municipalidad de calidad.

Séptima: Presenta asociación significativa ($\chi^2 (48.796) > 4gl (9.488)$; ($\text{sig. } (0.000) < 0.05$), entre la autonomía y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019, afirmando que los servidores públicos que tengan autonomía en las actividades que realiza favorece la gestión porque descentraliza el poder y les brinda a los servidores públicos a tener responsabilidad con las decisiones que toman, haciendo sentirse parte importante de la municipalidad.

Octava: Presenta asociación significativa ($\chi^2 (42.692) > 4gl (9.488)$; ($\text{sig. } (0.000) < 0.05$), entre la retroalimentación y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019, afirmando que tener mecanismos que ayuden a identificar fallas y logros alcanzados por cada uno de los colaboradores es importante porque puede ser utilizado en otros servidores públicos para motivarlos a que sigan mejorando la actividad que realizan, por otro lado se refiere a cuánto proporciona la asociación datos claros y directos a los colaboradores sobre la viabilidad de su desempeño.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Al gerente crear estrategias motivacionales para que los servidores públicos de la municipalidad sientan que su labor y la función que realizan es parte importante de la gestión administrativa que se está realizando.

Segunda: Al jefe de personal realizar evaluación de motivación laboral para identificar que problemas se pueden estar enfrentado entre los servidores públicos con la finalidad de establecer mecanismos correctivos para asegurar que cada uno de ellos se sientan parte importante de la municipalidad.

Tercera: Así también al jefe del área de gestión del talento humano realizar reuniones personalizada con cada trabajador con la finalidad de consultar si se sienten satisfechos y si tienen inquietudes ver cuáles son las mejoras a realizar.

Cuarta: A los servidores públicos hacer conocer a sus jefes y la gerencia las inquietudes que tengan sobre las actividades que realicen con la finalidad de mejorar la gestión y que se pueda brindar un servicio de calidad al usuario interno y externo en la municipalidad.

Quinta: A los usuarios externos hacer llegar sus inquietudes de la calidad en el servicio que reciben para que la municipalidad pueda identificar las deficiencias y tomar medidas correctivas.

REFERENCIAS

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional. En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Lambayeque – Perú: Universidad Nacional de Lambayeque.
- Albion, M. & Gagliardi, R. (2004). A study of transformational leadership, organizational change and job satisfaction.
- Cavalcante, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina*. Bahía-Brasil: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (3ª ed.). México: McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. (9ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Charaja, Y. y Mamani, J. (2014). *Motivation and job satisfaction of employees of the regional directorate of foreign trade and tourism - Puno - Peru, 2013*. ISSN 2219-7168. *Comuni@cción*, vol.5, no.1 Puno ene./jun. 2014 Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001
- Cooper, R. (1974). The control of eye fixation by the meaning of spoken language: A new methodology for the real-time investigation of speech perception, memory, and language processing. *Cognitive Psychology* 6(1), 84-107.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Decy, E. y Ryan, R. (1985). *La motivación intrínseca y la libre determinación en el comportamiento humano*. New York: Plenum.

- Díaz, J. (2005). Cambio organizacional: Una aproximación por valores. *Revista Venezolana de Gerencia*, 10(32), 605-627.
- García, V. (2012). *La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables. (Tesis de grado)*. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>
- García, M. y Forero, C. (2014). *Motivation and job satisfaction as facilitators of organizational change: an explanation based on structural equations*. ISSN 0124-0137. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372014000100009
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. (10ª ed.). Santiago de Chile: McGraw-Hill Interamericana.
- Gomes, J. & Wetzel, U. (2007). Organizational Change and the Meaning of Time. *Brazilian Administration Review*, 4(3), 16-30.
- González, M. (2016). *Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres*. (Tesis de doctorado). Recuperado de http://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf
- Hackman, J. y Oldham, R. (2006) *Motivation through the design of work: Test of a theory*. Organizational Behavior and Human Performance, Vol. 16, pp. 250–279.
- Hall, R. (1996). *Organizaciones: estructura, procesos y datos*. (3ª ed.). México: Prentice Hall.
- Hernández, R., Fernandez, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: McGraw Hill.

Infestas, A. (2001). *Sociología de la empresa*. Salamanca: Amarú Ediciones.

Irondo J. (2007). *Clima Laboral. Contexto de Gestión*. Recuperado de <http://www.orggames.org/contexto.htm> Revisada el 18 de Julio del 2007.

Keith, D. y Newstrom, J. (1991). *Comportamiento Humano en el trabajo- Comportamiento organizacional*. 8va Ed. México: Editorial Mc Graw Hill. p. 118.

Koenes A. (1996). *Gestión de la calidad total*. Madrid: Ed. Díaz de Santos.

Lizano M. (2012). Percepción de la calidad en la consulta externa del laboratorio clínico del Hospital Maximiliano Peralta. *Rev. Med. Costa Rica*. 69(601):157-162.

McClelland, D. (1996). *The Achieving Society*. New York: Van Nostrand Company.

Maslow, A. (1987). *Motivation and personality*. (3th ed.). Harper and Row: University of Michigan.

Marin, H. y Placencia, M. (2017). Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. ISSN 1727-558X. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008

Medina, A., Gallegos, C. y Lara, P. (2008). *Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa*. ISSN 0034-7612. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n6/09.pdf>

Neef, M. (1993). *Desarrollo de la escala humana*. Barcelona: Nordan Comunidad

Negrete, C. (2012). La dinámica del líder en el proceso del cambio organizacional. *Contribuciones a la economía*. Contribuciones a la economía, 21, pp. 94-103.

- Palmero, F. (2013). Motivación y cognición: desarrollos teóricos. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*. Castellón. Universitat Jaume I de Castellón. 8 (1). Recuperado de <http://reme.uji.es>
- Reeve, J. (1994). *Motivación y emoción*. Madrid-España: Ediciones Mc Graw Hill.
- Reyes, A. (2016). *Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1083/reyes_oa.pdf?sequence=1
- Reeve, J. (1994). *Motivación y emoción*. Madrid-España: Ediciones Mc Graw Hill.
- Rios, A. (2017). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1647/rios_rr.pdf?sequence=1
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (9º ed.). México: Pearson Educación.
- Romero, A. (2001). *Los procesos de cambio organizativo: Una aproximación teórica desde la perspectiva del equilibrio interrumpido*. Cuadernos de Estudios Empresariales, 11, 271-289.
- Robles, M., Dierssen, T., Martínez, E., Herrera, P., Díaz, A. & Llorca, J. (2005). Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM. *Gaceta sanitaria*, 19(2).
- Ruiz, M., Pardo, A. & San Martín, R. (2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Papeles del psicólogo*, 1(31).

- Rubio, M. y Alio, J. (2009). Calidad de visión y satisfacción del paciente de manera usuario. *Revista Escuela Nacional de Medicina del Trabajo*. Recuperado en <http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465546X2007000100007&script=sciarttext>. (Acceso 20.03.2014).
- Salvador, J. (2018). Organizational climate among the workers of the “Hospital General La Villa”: Hospital of the second level of care in Mexico City. Recuperado de <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2018.v44n4/97-111/>
- Shah, A. (2009). Cultural and organizational change and mergers without the variable of job loss: How job satisfaction of employees are affected. *Journal of Business Studies Quarterly*, 1(1), 26-46.
- Selznick, P. (1996). Institutionalism old and new. *Administrative Science Quarterly*, 41(12), 270-277.
- Toro, F. (2009). *Desempeño y Productividad. Contribuciones de la psicología ocupacional*. Medellín: Centro de investigación e interventoría en comportamiento organizacional.
- Tseng, H. & Kang, L. (2009). Regulatory Focus, Transformational Leadership, Uncertainty towards Organizational Change, and Job Satisfaction: in a Taiwan's Cultural Setting. *Asia Pacific Management Review*, 14(2), 215-235.
- Vásquez, M. (2017). *Motivación laboral y satisfacción laboral en el personal médico del Policlínico Chíncha-RAR-EsSaludLima-2016*. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8733/V%C3%A1squez_NMTI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valdes, C. (2012). *Teorías de la motivación humana*. Madrid: Pegaso.
- Velásquez N. (2016). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo - Huaraz, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo Huaraz.

Vroom, H. (1964) *Work and motivation*. New York: Wiley y Sons.

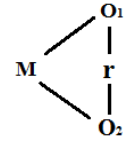
Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. (Tesis de maestría). Instituto Politécnico Nacional, México. Recuperado de <http://148.204.210.201/tesis/1392852540281TesisMAOmarA.pdf>

Zelada, V. (2014). *Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014*. (Tesis para obtener el Título de Especialista en Salud Pública. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Facultad de Medicina Humana. Escuela de Post-Grado.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia del estudio

Título: Relación entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019?	Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019. Objetivos específicos: - Describir la motivación laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019. - Analizar la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019. - Precisar la relación entre la variedad de tareas y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019. - Establecer la relación entre la identidad de tareas y la satisfacción de los servidores públicos de la	Hi: Existe relación directa y significativa entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019. H0: No existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019.	Variable 1: Motivación laboral	Variedad de tareas	1. Oportunidades 2. Habilidades 3. Ambiente de trabajo 4. Demandas de trabajo	Diseño de la investigación No experimental correlacional El esquema es el siguiente:  M = Muestra O ₁ = Motivación laboral O ₂ = Satisfacción laboral r = Relación entre variables
				Identidad de la tarea	5. Esfuerzo visible 6. Contribución al servicio 7. Organización en el trabajo	
				Importancia de la tarea	8. Consideración de tareas 9. Valoración del trabajo	
				Autonomía	10. Nivel de decisión	
					11. Libertad de tareas	
				Retroalimentación	12. Refuerzo de la jefatura	
					13. Refuerzo de los compañeros.	

	Municipalidad Provincial de Huari, 2019. - Precisar la relación entre la importancia de tareas y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019. - Establecer la relación entre la autonomía y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019. - Precisar la relación entre la retroalimentación y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019.		Variable 2: Satisfacción laboral	Condiciones físicas	1. Distribución física	
					2. Ventilación e iluminación	
					3. De maneradidad	
				Beneficios	4. Remuneraciones	
					5. Expectativas económicas	
				Políticas	6. Valoración del servicio	
					7. Cumplimiento de horarios	
				Relaciones	8. Compañerismo	
					9. Solidaridad mutua	
				Realización personal	10.Sentimiento por logros	
					11.Sentimiento de realización	

Anexo 2. Instrumentos

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

Esta escala tiene de manera propósito de levantar información sobre el grado de Motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad de Huari. Dichos datos serán totalmente confidenciales.

1. Instrucciones:

Lea detenidamente cada ítem y marque con sinceridad la opción de respuesta que más le convenga:

1 = Nunca, 2 = A veces, 3= Siempre

N°	ÍTEMS	1	2	3
Variedad de tareas				
1	Lo que realizo afecta el bienestar de los ciudadanos de muchas maneras importantes.			
2	Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo.			
3	Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes.			
4	Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno.			
	La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria.			
Identidad de tareas				
5	Completo una tarea de principio a fin. Los datos de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.			
	El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando.			
6	El trabajo es bastante simple y repetitivo.			
	Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.			
7	El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.			
	Realizo contribuciones insignificantes al servicio o resultado final.			
Importancia de tarea				
8	Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los ciudadanos o usuarios.			
	Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.			

9	Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia de la municipalidad.			
	Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.			
Autonomía				
10	Tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo.			
	Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades.			
11	Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo.			
	Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.			
Retroalimentación				
12	Mi supervisor o jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.			
	Mis supervisores o jefes y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.			
13	Los supervisores o jefes nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo.			
	Mis compañeros me motivan a ir mejorando en mi trabajo			

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Esta escala tiene de manera propósito de levantar información sobre el grado de satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad de Huari. Dichos datos serán totalmente confidenciales.

1. Instrucciones:

Lea detenidamente cada ítem y marque con sinceridad la opción de respuesta que más le convenga:

1 = Nunca, 2 = A veces, 3= Siempre

Nº	ÍTEMS	1	2	3
Condiciones físicas				
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.			
	El ambiente donde trabajo es confortable. (Ventilación, iluminación etc.).			
	Las tareas que realizo las percibo de manera algo sin importancia.			
2	Las condiciones que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.			
	El público usuario se siente cómodo en los ambientes de trabajo.			
3	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.			
	Existen las condiciones para un buen desempeño de las labores diarias (materiales y/o inmuebles).			
Beneficios				
4	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.			
	Me siento mal con lo que gano.			
	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.			
5	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.			
	Me siento bien porque recibo compensaciones económicas adicionales.			
	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.			
Políticas				
6	Siempre me otorgan beneficios adicionales.			
	La tarea que realizo es tan valiosa de manera cualquier otra.			
7	La institución siempre nos tiene presentes para las actividades que realiza.			

	Me disgusta mi horario.			
	El horario de trabajo me resulta incómodo.			
Relaciones				
8	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.			
	Se reconoce el esfuerzo que hago en mi trabajo.			
	El supervisor o jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.			
	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.			
	El supervisor o jefe es comprensivo (a).			
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.			
	Es grato la disposición de mi supervisor o jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.			
	Llevarme bien con el supervisor o jefe beneficia la calidad del trabajo.			
	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.			
	La relación que tengo con mis superiores es cordial.			
Realización personal				
10	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.			
	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.			
	Me siento realmente útil con la labor que realizo.			
	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.			
11	Me siento feliz por los datos que logro en mi trabajo.			
	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.			
	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.			
	Me siento complacido con la actividad que realizo.			

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO
PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN LABORAL

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la motivación laboral
2) Autor:	René Ríos Ríos
Adaptación:	Víctor Hugo Martínez Zelaya
3) N° de ítems	23
4) Administración	Individual
5) Duración	32 minutos
6) Población	143 servidores públicos
7) Finalidad	Evaluar la motivación laboral de la Municipalidad
8) Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
9) Codificación: Este cuestionario evalúa cinco dimensiones: I. variedad de trabajo (ítems 1, 2, 3, 4, 5); II. Identidad de la tarea (ítems 6, 7, 8, 9, 10,11); III. Importancia de la tarea (ítems 12, 13, 14, 15); IV. Autonomía (ítems 16, 17, 18,19); V. Retroalimentación (ítems 20, 21, 22,23).Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones.	
10) Propiedades psicométricas: Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá la MOTIVACIÓN LABORAL a través de la percepción de los servidores públicos de la municipalidad, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 servidores públicos con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de	

confiabilidad de $r = 0.831$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.

Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de dos expertos, especialistas en gestión pública y con experiencia en la metodología de la investigación.

11) Observaciones:

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Bajo [23 - 38], regular [39 - 53] y Alto [54 - 69]. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los servidores públicos para efectos del análisis de datos.

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO
PARA EVALUAR LA SATISFACCION LABORAL

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
12) Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral
13) Autor:	René Ríos Ríos
Adaptación:	Víctor Hugo Martínez Zelaya
14) N° de ítems	36
15) Administración	Individual
16) Duración	35 minutos
17) Población	143 servidores públicos
18) Finalidad	Evaluar la satisfacción laboral de la Municipalidad
19) Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
20) Codificación: Este cuestionario evalúa cinco dimensiones: I. condición física (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7); II. Beneficios (ítems 8, 9, 10, 11, 12, 13); III. políticas (ítems 14, 15, 16, 17, 18); IV. relaciones (ítems 19,20,21,22,23,24,25,26,27,28); V. Realización personal (ítems 29,30,31,32,33,34,35,36).Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones.	
21) Propiedades psicométricas: Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá la SATISFACCION LABORAL a través de la percepción de los servidores públicos de la municipalidad, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 servidores públicos con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de	

confiabilidad de $r = 0.796$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.

Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de dos expertos, especialistas en gestión pública y con experiencia en la metodología de la investigación.

22) Observaciones:

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Bajo [36 - 60], regular [61 - 84] y Alto [85 - 108]. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los servidores públicos para efectos del análisis de datos.

Anexo 3: Validación de los instrumentos

Anexo 3. Matrices de validación de juicio de expertos. Constancia de validación del instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

Relación entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2018..

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS CUESTIONARIOS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: Motivación laboral	Variedad de tareas	- Oportunidades	1. Lo que realizo afecta el bienestar de los ciudadanos de muchas maneras importantes.				X		X		X		X		
		- Habilidades	2. Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo.				X		X		X		X		
		- Ambiente de trabajo	3. Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes.				X		X		X		X		
		- Demandas de trabajo	4. Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno.				X		X		X		X		
			5. La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria.				X		X		X		X		
	Identidad de la tarea	- Esfuerzo visible	6. Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.				X		X		X		X		
			7. El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando.				X		X		X		X		
		- Contribución al servicio	8. El trabajo es bastante simple y repetitivo.				X		X		X		X		
			9. Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.				X		X		X		X		

		- Organización en el trabajo	10. El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.				X		X		X		X		
			11. Realizo contribuciones insignificantes al servicio o resultado final.				X		X		X		X		
	Importancia de la tarea	- Consideración de tareas	12. Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los ciudadanos o usuarios.				X		X		X		X		
			13. Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.				X		X		X		X		
		- Valoración del trabajo	14. Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia de la municipalidad.				X		X		X		X		
			15. Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.				X		X		X		X		
	Autonomía	- Nivel de decisión	16. Tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo.				X		X		X		X		
			17. Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades.				X		X		X		X		
		- Libertad de tareas	18. Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo.				X		X		X		X		
			19. Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.				X		X		X		X		
	Retroalimentación	- Refuerzo de la jefatura	20. Mi supervisor o jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.				X		X		X		X		
			21. Mis supervisores o jefes y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.				X		X		X		X		

Variable 2: Satisfacción laboral		- Refuerzo de los compañeros.	22. Los supervisores o jefes nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo.				X		X		X		X		
			23. Mis compañeros me motivan a ir mejorando en mi trabajo.				X		X		X		X		
	Condiciones físicas	- Distribución física	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.				X		X		X		X		
			2. El ambiente donde trabajo es confortable. (Ventilación, iluminación etc.).				X		X		X		X		
			3. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.				X		X		X		X		
		- Ventilación e iluminación	4. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.				X		X		X		X		
			5. El público usuario se siente cómodo en los ambientes de trabajo.				X		X		X		X		
		- Comodidad	6. En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.				X		X		X		X		
			7. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles).				X		X		X		X		
	Beneficios	- Remuneraciones	8. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.				X		X		X		X		
			9. Me siento mal con lo que gano.				X		X		X		X		
			10. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.				X		X		X		X		
		- Expectativas económicas	11. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.				X		X		X		X		
			12. Me siento bien porque recibo compensaciones económicas adicionales.				X		X		X		X		
			13. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.				X		X		X		X		

	Políticas	- Valoración del servicio	14. Siempre me otorgan beneficios adicionales.				X		X		X		X		
			15. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.				X		X		X		X		
		- Cumplimiento de horarios	16. La institución siempre nos tiene presentes para las actividades que realiza.				X		X		X		X		
			17. Me disgusta mi horario.				X		X		X		X		
			18. El horario de trabajo me resulta incómodo.				X		X		X		X		
	Relaciones	- Compañerismo	19. El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.				X		X		X		X		
			20. Se reconoce el esfuerzo que hago en mi trabajo.				X		X		X		X		
			21. El supervisor o jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.				X		X		X		X		
			22. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.				X		X		X		X		
			23. El supervisor o jefe es comprensivo (a).				X		X		X		X		
		- Solidaridad mutua	24. Me agrada trabajar con mis compañeros.				X		X		X		X		
			25. Es grato la disposición de mi supervisor o jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.				X		X		X		X		
			26. Llevarme bien con el supervisor o jefe beneficia la calidad del trabajo.				X		X		X		X		
			27. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.				X		X		X		X		
			28. La relación que tengo con mis superiores es cordial.				X		X		X		X		
	Realización personal	- Sentimiento por logros	29. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.				X		X		X		X		

			30. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.				X		X		X		X		
			31. Me siento realmente útil con la labor que realizo.				X		X		X		X		
			32. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.				X		X		X		X		
		- Sentimiento de realización	33. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.				X		X		X		X		
			34. Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.				X		X		X		X		
			35. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.				X		X		X		X		
			36. Me siento complacido con la actividad que realizo.				X		X		X		X		

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere


Mg. Eduardo Jácome Castro
DNI.N°31655909

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para medir la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la
Municipalidad Provincial de Huari, 2018

OBJETIVO : Determinar la asociación que existe entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos
de la Municipalidad Provincial de Huari, 2018.

DIRIGIDO A : Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Huari

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Jácome Castro Eduardo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Gestión Pública


DNI N° 31655909

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo 3. Matrices de validación de juicio de expertos. Constancia de validación del instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

Relación entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2018..

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS CUESTIONARIOS**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: Motivación laboral	Variedad de tareas	- Oportunidades	1. Lo que realizo afecta el bienestar de los ciudadanos de muchas maneras importantes.				X		X		X		X		
		- Habilidades	2. Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo.				X		X		X		X		
		- Ambiente de trabajo	3. Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes.				X		X		X		X		
		- Demandas de trabajo	4. Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno.				X		X		X		X		
			5. La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria.				X		X		X		X		
	Identidad de la tarea	- Esfuerzo visible	6. Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.				X		X		X		X		
			7. El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando.				X		X		X		X		
		- Contribución al servicio	8. El trabajo es bastante simple y repetitivo.				X		X		X		X		
			9. Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.				X		X		X		X		


		- Organización en el trabajo	10. El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.				X		X		X		X		
			11. Realizo contribuciones insignificantes al servicio o resultado final.				X		X		X		X		
	Importancia de la tarea	- Consideración de tareas	12. Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los ciudadanos o usuarios.				X		X		X		X		
			13. Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.				X		X		X		X		
		- Valoración del trabajo	14. Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia de la municipalidad.				X		X		X		X		
			15. Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.				X		X		X		X		
	Autonomía	- Nivel de decisión	16. Tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo.				X		X		X		X		
			17. Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades.				X		X		X		X		
		- Libertad de tareas	18. Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo.				X		X		X		X		
			19. Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.				X		X		X		X		
	Retroalimentación	- Refuerzo de la jefatura	20. Mi supervisor o jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.				X		X		X		X		
			21. Mis supervisores o jefes y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.				X		X		X		X		

		- Refuerzo de los compañeros.	22. Los supervisores o jefes nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo.				X		X		X		X		
			23. Mis compañeros me motivan a ir mejorando en mi trabajo.				X		X		X		X		
Variable 2: Satisfacción laboral	Condiciones físicas	- Distribución física	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.				X		X		X		X		
			2. El ambiente donde trabajo es confortable. (Ventilación, iluminación etc.).				X		X		X		X		
			3. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.				X		X		X		X		
		- Ventilación e iluminación	4. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.				X		X		X		X		
			5. El público usuario se siente cómodo en los ambientes de trabajo.				X		X		X		X		
		- Comodidad	6. En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.				X		X		X		X		
			7. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles).				X		X		X		X		
	Beneficios	- Remuneraciones	8. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.				X		X		X		X		
			9. Me siento mal con lo que gano.				X		X		X		X		
			10. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.				X		X		X		X		
		- Expectativas económicas	11. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.				X		X		X		X		
			12. Me siento bien porque recibo compensaciones económicas adicionales.				X		X		X		X		
			13. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.				X		X		X		X		

	Políticas	- Valoración del servicio	14. Siempre me otorgan beneficios adicionales.				X		X		X		X		
			15. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.				X		X		X		X		
		- Cumplimiento de horarios	16. La institución siempre nos tiene presentes para las actividades que realiza.				X		X		X		X		
			17. Me disgusta mi horario.				X		X		X		X		
			18. El horario de trabajo me resulta incómodo.				X		X		X		X		
	Relaciones	- Compañerismo	19. El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.				X		X		X		X		
			20. Se reconoce el esfuerzo que hago en mi trabajo.				X		X		X		X		
			21. El supervisor o jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.				X		X		X		X		
			22. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.				X		X		X		X		
			23. El supervisor o jefe es comprensivo (a).				X		X		X		X		
		- Solidaridad mutua	24. Me agrada trabajar con mis compañeros.				X		X		X		X		
			25. Es grato la disposición de mi supervisor o jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.				X		X		X		X		
			26. Llevarme bien con el supervisor o jefe beneficia la calidad del trabajo.				X		X		X		X		
			27. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.				X		X		X		X		
			28. La relación que tengo con mis superiores es cordial.				X		X		X		X		
	Realización personal	- Sentimiento por logros	29. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.				X		X		X		X		

			30. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.				X		X		X		X	
			31. Me siento realmente útil con la labor que realizo.				X		X		X		X	
			32. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.				X		X		X		X	
		- Sentimiento de realización	33. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.				X		X		X		X	
			34. Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.				X		X		X		X	
			35. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.				X		X		X		X	
			36. Me siento complacido con la actividad que realizo.				X		X		X		X	

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere


 Mg. Danyel Xavier Ramirez Valerio
 DNI.N° 47652927

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para medir la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2018

OBJETIVO : Determinar la asociación que existe entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2018.

DIRIGIDO A : Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Huari

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Ramirez Valerio Deluzby Xavier

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Magister en Gestión Pública



DNI N° 47652927

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Confiabilidad de los instrumentos

CONFIABILIDAD: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL MEDIANTE EL MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH																								
SUJETOS	PREGUNTAS																							TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	50
2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	56
3	3	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	48
4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	58
5	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	49
6	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	47
7	2	2	3	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	42
8	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	56
9	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	1	53
10	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	54
11	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	38
12	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	38
13	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	39
14	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	44
15	2	2	1	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	43
VARIANZA	0.5	0.2	0.4	0.2	0.2	0.5	0.3	0.6	0.3	0.7	0.2	0.5	0.3	0.6	0.2	0.6	0.4	0.5	0.3	0.4	0.3	0.5	0.3	43.4
TOTAL	8.9																							0.831
																	Alfa de Cronbach						0.831	

Fórmula para el cálculo del Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

S_i^2 es la varianza del ítem (i)
 S_t^2 es la varianza de los valores totales observados
 "k" es el número de preguntas o ítems

CONFIABILIDAD: CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL MEDIANTE EL MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH																																						
SUJETOS	PREGUNTAS																																				TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		
1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	67	
2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	73	
3	1	3	2	3	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	64	
4	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	3	69	
5	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	69	
6	1	2	2	3	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	73
7	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	79
8	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	3	3	87	
9	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	87	
10	2	2	3	2	1	1	2	1	2	3	1	3	2	3	2	3	1	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	79	
11	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	1	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	1	81	
12	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	85	
13	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	87	
14	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	86	
15	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	88	
VARIANZA	0.5	0.2	0.3	0.3	0.6	0.4	0.6	0.3	0.4	0.3	0.5	0.4	0.5	0.4	0.5	0.5	0.5	0.4	0.4	0.5	0.6	0.5	0.3	0.6	0.2	0.4	0.1	0.5	0.4	0.5	0.2	0.4	0.3	0.4	0.5	0.8	66.3	
TOTAL	15.0																																				0.796	
ALFA DE CRONBACH																																				0.796		

Fórmula para el cálculo del Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$\left\{ \begin{array}{l} S_i^2 \text{ es la varianza del ítem (i)} \\ S_t^2 \text{ es la varianza de los valores totales observados} \\ "k" \text{ es el número de preguntas o ítems} \end{array} \right.$

Anexo 4. Constancia de autorización para la realización del estudio



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARI

“Honestidad y Transparencia al Servicio del Pueblo”

CONSTANCIA

El Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad de Provincial de Huari, hace constar que el bachiller Víctor Hugo Martínez Zelaya ha presentado su solicitud para realizar su investigación titulado “La Relación Entre la Motivación y la Satisfacción del Personal de la Municipalidad de Huari - 2018”. Por lo que en virtud de su petición se da por aceptado la realización de la investigación.

Se expide el presente a solicitud del interesado para los fines consiguientes.




Yuri Milagro Cerna Mallqui
C.A.A. N° 2815
ABOGADO

Laguna: Purahuay - Huari - Ancash.

Jr. Ramón Castilla N° 470 Huari - Ancash Telf.: (043) 453-378 / 453005
www.munihuari.gob.pe



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARI

"HONESTIDAD Y TRANSPARENCIA AL SERVICIO DEL PUEBLO"

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

INFORME N° 130 - 2018- MPHi/GAFyT/URH-J

A : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.
DEL : Ing. Mariano Peña Santillán
Jefe de Unidad de Recursos Humanos / MPHi.
ASUNTO : Lo que indica
FECHA : Huari, 07 de junio del 2018

Por intermedio del presente, me dirijo a Usted, para expresarle mi saludo cordial y al mismo tiempo informar a la Universidad Cesar Vallejo, que el Bach. MARTINEZ ZELAYA VICTOR HUGO, realizo su investigación a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, el día 07-06-2018, cuya investigación tiene Por título "**LA RELACION ENTRE LA MOTIVACION LABORAL Y LA SATISFACCION DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE HURI**".

Se precisa que la investigación se llevó a cabo con total normalidad, facilitando cuya investigación los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari.

Es todo cuanto puedo comunicarle a Ud. Para su conocimiento y demás fines.

Atentamente,


Ing. Mariano Peña Santillán
JEFE DE UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 5. Base de datos del estudio

TABULACIÓN DE DATOS SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL

Sujetos	PREGUNTAS																												
	Variedad de tareas						Identidad de tareas							Importancia de tarea					Autonomía					Retroalimentación					VARIABLE TOTAL
	1	2	3	4	5	SUB	6	7	8	9	10	11	SUB	12	13	14	15	SUB	16	17	18	19	SUB	20	21	22	23	SUB	
1	2	2	2	3	1	10	1	2	1	2	2	2	10	2	1	2	1	6	2	3	2	3	10	2	3	2	3	10	46
2	2	1	3	2	3	11	1	2	1	2	2	3	11	1	2	1	2	6	3	2	3	2	10	2	2	3	2	9	47
3	1	2	1	2	2	8	3	2	3	2	1	1	12	1	2	1	2	6	1	2	1	1	5	1	2	1	2	6	37
4	2	1	1	2	1	7	3	2	3	2	1	2	13	1	2	1	2	6	2	1	2	1	6	1	2	1	2	6	38
5	2	2	3	2	2	11	3	2	3	2	1	2	13	2	3	2	3	10	2	3	2	3	10	3	2	3	2	10	54
6	3	1	3	2	3	12	2	2	2	2	2	3	13	2	2	3	2	9	3	2	3	2	10	2	3	2	3	10	54
7	2	2	3	2	1	10	1	1	1	1	1	1	6	3	2	3	2	10	3	2	2	3	10	3	2	3	2	10	46
8	2	1	2	2	1	8	1	1	1	1	2	1	7	2	2	3	2	9	3	2	3	2	10	2	3	2	3	10	44
9	2	2	1	1	2	8	1	1	1	1	1	1	6	3	2	3	2	10	2	3	2	3	10	3	2	3	2	10	44
10	1	1	1	1	1	5	1	2	1	2	1	2	9	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	27
11	1	1	1	1	1	5	1	2	1	2	1	1	8	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	31
12	1	2	1	2	1	7	1	2	1	2	1	2	9	1	2	1	2	6	1	2	1	1	5	1	1	1	2	5	32
13	1	2	1	2	2	8	3	1	3	1	2	1	11	2	1	2	1	6	2	2	1	2	7	2	1	2	1	6	38
14	2	1	1	2	1	7	1	2	1	2	2	3	11	3	2	3	2	10	2	2	3	3	10	3	2	3	2	10	48

15	3	2	3	1	1	10	2	1	2	1	2	2	10	3	2	2	2	9	3	3	2	2	10	1	2	2	3	8	47
16	1	2	1	2	1	7	3	3	3	3	3	1	16	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	41
17	2	3	2	1	2	10	3	2	3	2	1	1	12	2	3	2	3	10	3	2	2	3	10	2	1	2	2	7	49
18	3	3	3	3	3	15	2	1	2	1	2	3	11	3	2	2	3	10	2	3	2	3	10	1	1	3	2	7	53
19	2	2	3	2	2	11	2	2	2	1	2	1	10	3	2	3	3	11	3	2	3	2	10	1	1	2	2	6	48
20	1	3	2	1	1	8	1	3	1	2	1	3	11	2	2	3	2	9	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	48
21	3	1	2	2	2	10	2	3	1	2	3	3	14	2	2	3	2	9	3	2	3	2	10	1	2	2	1	6	49
22	1	2	1	2	1	7	2	1	3	2	2	1	11	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	1	1	2	1	5	35
23	1	1	2	2	2	8	1	2	1	2	3	2	11	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	3	10	48
24	1	1	3	1	3	9	2	2	2	1	2	3	12	1	1	2	1	5	1	2	1	2	6	2	2	3	2	9	41
25	2	1	2	2	2	9	3	2	2	3	2	2	14	1	2	3	1	7	1	2	1	2	6	3	1	2	3	9	45
26	3	3	1	2	3	12	1	2	1	2	1	3	10	2	2	2	2	8	3	3	2	3	11	3	3	2	2	10	51
27	1	2	1	2	2	8	1	2	2	3	1	2	11	1	2	1	1	5	2	1	2	1	6	1	2	1	2	6	36
28	2	1	2	1	2	8	2	2	3	2	2	1	12	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	38
29	1	2	2	3	2	10	2	2	1	2	2	2	11	2	2	3	2	9	3	3	3	3	12	2	2	2	2	8	50
30	2	1	2	1	2	8	1	2	2	1	1	2	9	2	1	2	1	6	1	2	1	2	6	1	2	1	1	5	34
31	1	1	2	2	1	7	2	2	1	2	2	2	11	1	2	2	2	7	2	1	2	2	7	2	2	2	1	7	39
32	1	2	1	2	2	8	2	1	3	2	2	1	11	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	37
33	3	3	3	2	2	13	2	2	3	2	1	3	13	3	2	2	3	10	2	3	2	3	10	2	2	3	2	9	55
34	2	3	1	2	1	9	3	2	2	1	2	1	11	3	2	2	2	9	3	2	3	2	10	2	2	2	3	9	48
35	1	2	2	2	1	8	2	3	2	3	2	2	14	3	2	3	2	10	2	1	2	1	6	3	2	2	3	10	48
36	3	2	3	3	2	13	2	2	2	2	3	2	13	3	2	3	3	11	3	1	3	1	8	2	2	3	2	9	54
37	1	2	2	1	2	8	2	1	2	1	2	2	10	1	1	2	2	6	2	1	2	1	6	1	1	2	1	5	35

38	2	2	1	1	2	8	2	2	2	2	2	1	11	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	1	1	2	2	6	37
39	1	1	2	1	3	8	3	2	2	2	2	2	13	1	2	2	2	7	2	2	2	4	10	1	1	2	2	6	44
40	1	1	1	1	1	5	1	2	1	2	3	1	10	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	27
41	1	1	2	2	2	8	1	2	2	3	2	2	12	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	1	2	1	2	6	39
42	1	2	3	1	3	10	3	2	2	1	3	2	13	2	3	3	2	10	3	2	3	2	10	1	2	3	2	8	51
43	2	3	2	3	2	12	3	2	2	1	2	2	12	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	3	2	3	3	11	55
44	1	2	3	1	1	8	3	2	2	1	2	2	12	2	2	2	3	9	3	2	1	2	8	2	2	3	2	9	46
45	2	1	2	1	1	7	1	2	2	1	2	3	11	2	3	2	2	9	1	2	1	2	6	3	1	2	3	9	42
46	2	2	1	1	1	7	2	2	2	3	2	2	13	3	3	3	3	12	2	3	2	3	10	3	3	2	2	10	52
47	3	1	1	2	2	9	3	3	2	2	2	3	15	2	3	2	3	10	2	2	2	2	8	3	2	3	3	11	53
48	3	3	2	3	3	14	2	3	3	2	3	2	15	3	2	3	2	10	3	3	3	3	12	2	2	3	3	10	61
49	3	2	2	2	1	10	2	3	2	3	2	3	15	2	3	3	2	10	2	3	3	3	11	2	3	2	2	9	55
50	2	1	1	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	1	2	1	2	6	2	2	1	2	7	2	1	2	1	6	39
51	1	2	1	2	2	8	1	2	1	2	1	2	9	1	2	1	2	6	1	2	1	1	5	2	2	2	2	8	36
52	2	1	1	2	1	7	2	3	2	3	2	3	15	1	2	1	2	6	2	1	2	1	6	1	2	1	2	6	40
53	2	2	3	2	2	11	2	3	2	3	2	3	15	2	3	2	3	10	2	3	2	3	10	1	2	1	2	6	52
54	3	1	3	2	3	12	3	3	2	3	2	3	16	2	2	3	2	9	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	57
55	2	2	3	2	1	10	3	2	1	2	3	2	13	3	2	3	2	10	3	2	2	3	10	2	3	2	3	10	53
56	2	1	2	2	1	8	2	3	2	3	2	2	14	2	2	3	2	9	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	51
57	2	2	1	1	2	8	2	2	2	2	3	2	13	3	2	3	2	10	2	3	2	3	10	2	3	2	3	10	51
58	1	1	1	1	1	5	2	1	2	3	2	3	13	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	3	2	3	2	10	36
59	1	1	1	1	1	5	2	2	3	2	2	1	12	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	2	1	1	1	5	34
60	1	2	1	2	1	7	3	2	2	2	2	2	13	1	2	1	2	6	1	2	1	1	5	1	2	1	2	6	37

61	1	2	1	2	2	8	1	2	1	2	3	1	10	2	1	2	1	6	2	2	1	2	7	1	1	1	2	5	36
62	2	3	3	3	2	13	3	2	2	3	3	2	15	3	3	3	2	11	3	2	3	3	11	3	3	3	2	11	61
63	3	2	3	1	1	10	3	2	2	1	3	2	13	3	2	2	2	9	3	3	2	2	10	3	2	3	2	10	52
64	1	2	1	2	1	7	3	2	2	1	2	2	12	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	1	2	2	3	8	39
65	2	3	2	1	2	10	3	2	2	1	2	2	12	2	3	2	3	10	3	2	2	3	10	2	1	2	1	6	48
66	3	3	3	3	3	15	1	2	2	1	2	3	11	3	2	2	3	10	2	3	2	3	10	2	1	2	2	7	53
67	2	2	3	2	2	11	2	2	2	3	2	2	13	3	2	3	3	11	3	2	3	2	10	1	1	3	2	7	52
68	1	3	2	1	1	8	3	3	2	2	2	3	15	2	2	3	2	9	3	2	3	2	10	1	1	2	2	6	48
69	3	1	2	2	2	10	2	3	3	2	3	2	15	2	2	3	2	9	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	54
70	1	2	1	2	1	7	2	3	2	3	2	3	15	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	1	2	2	1	6	40
71	1	1	2	2	2	8	2	2	3	2	2	2	13	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	1	1	2	1	5	45
72	1	1	3	1	3	9	3	2	3	2	3	2	15	1	1	2	1	5	1	2	1	2	6	2	3	2	3	10	45
73	2	1	2	2	2	9	2	3	2	3	2	3	15	1	2	3	1	7	1	2	1	2	6	2	2	3	2	9	46
74	2	3	1	2	2	10	2	2	2	2	2	3	13	1	2	1	2	6	3	2	2	1	8	1	1	2	3	7	44
75	3	3	3	2	2	13	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	2	11	2	3	3	3	11	3	3	2	3	11	63
76	2	1	2	1	2	8	3	2	1	2	3	2	13	1	2	1	2	6	2	1	2	1	6	1	2	1	2	6	39
77	1	2	2	3	2	10	2	3	2	3	2	2	14	2	3	2	3	10	3	3	3	3	12	2	1	2	1	6	52
78	2	1	2	1	2	8	2	2	2	2	3	2	13	2	2	3	2	9	3	2	3	2	10	2	2	2	2	8	48
79	1	3	3	2	1	10	2	1	2	3	2	3	13	3	2	3	2	10	1	2	1	1	5	1	2	1	1	5	43
80	1	2	1	2	2	8	2	2	3	2	2	1	12	2	2	3	2	9	2	1	2	1	6	2	2	2	1	7	42
81	3	3	3	2	2	13	3	2	2	2	2	2	13	3	2	3	2	10	2	3	2	3	10	1	2	1	2	6	52
82	2	3	1	2	1	9	1	2	1	2	3	1	10	1	1	1	1	4	3	2	3	2	10	2	2	3	2	9	42
83	1	2	2	2	1	8	1	2	2	3	2	2	12	1	2	1	2	6	3	2	2	3	10	2	2	2	3	9	45

84	3	2	3	3	2	13	3	2	2	1	3	2	13	1	2	1	2	6	3	2	3	2	10	3	2	2	3	10	52
85	3	2	2	1	3	11	3	2	2	1	2	2	12	2	1	2	1	6	2	3	2	3	10	2	2	3	2	9	48
86	2	2	3	1	2	10	3	2	2	1	2	2	12	3	2	3	2	10	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	41
87	2	3	3	2	3	13	2	2	2	2	3	3	14	3	3	2	2	10	3	2	2	2	9	3	2	3	2	10	56
88	1	1	1	1	1	5	2	1	1	2	2	2	10	2	1	2	1	6	1	2	1	1	5	1	1	2	2	6	32
89	1	1	2	2	2	8	3	3	2	2	2	3	15	2	3	2	3	10	2	2	1	2	7	1	1	1	1	4	44
90	1	2	3	1	3	10	2	3	3	2	3	2	15	3	2	2	3	10	2	2	3	3	10	1	2	1	2	6	51
91	2	3	2	3	2	12	2	3	2	3	2	3	15	3	2	3	3	11	3	3	2	2	10	1	2	3	2	8	56
92	1	2	3	1	1	8	2	2	3	2	2	2	13	2	2	3	2	9	2	1	2	1	6	3	2	3	3	11	47
93	2	1	2	1	1	7	3	2	3	2	3	2	15	2	2	3	2	9	3	2	2	3	10	2	2	3	2	9	50
94	2	2	1	1	1	7	2	3	2	3	2	3	15	2	1	2	1	6	2	3	2	3	10	3	1	2	3	9	47
95	3	1	1	2	2	9	2	3	2	3	2	3	15	3	2	2	2	9	3	2	3	2	10	3	3	2	2	10	53
96	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	2	3	16	1	1	2	1	5	3	2	3	2	10	2	2	3	2	9	54
97	3	2	2	2	1	10	3	2	1	2	3	2	13	1	2	3	1	7	3	2	3	2	10	1	1	2	1	5	45
98	2	1	3	2	3	11	2	3	2	3	2	2	14	2	2	2	2	8	2	1	2	1	6	1	1	3	2	7	46
99	1	2	1	2	2	8	2	2	2	2	3	2	13	1	2	1	1	5	2	3	2	3	10	1	1	2	2	6	42
100	2	1	1	2	1	7	2	1	2	2	2	3	12	2	1	2	1	6	1	2	1	2	6	1	1	1	1	4	35
101	2	2	3	2	2	11	2	2	3	2	2	1	12	2	1	2	1	6	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	41
102	3	1	3	2	3	12	3	2	2	2	2	2	13	2	3	2	3	10	3	3	2	3	11	1	2	3	2	8	54
103	2	2	3	2	1	10	1	2	1	2	3	1	10	3	2	2	3	10	2	1	2	1	6	3	2	3	3	11	47
104	2	1	2	2	1	8	1	2	2	3	2	2	12	3	2	3	3	11	2	1	2	1	6	2	2	3	2	9	46
105	2	2	1	1	2	8	3	2	2	1	3	2	13	2	2	3	2	9	3	3	3	3	12	1	1	2	1	5	47
106	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	2	8	2	1	1	2	6	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	31

107	1	1	1	1	1	5	1	2	2	1	2	2	10	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	1	1	2	2	6	33
108	1	2	1	2	1	7	1	2	2	1	2	3	11	3	2	2	2	9	1	2	1	2	6	1	1	1	1	4	37
109	1	2	1	2	2	8	2	2	2	1	2	2	11	2	2	1	2	7	2	1	2	1	6	1	2	1	2	6	38
110	2	1	1	2	1	7	3	3	2	2	2	3	15	1	2	3	2	8	3	2	3	2	10	1	2	3	2	8	48
111	3	2	3	1	1	10	2	3	3	2	3	2	15	2	3	2	3	10	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	58
112	1	2	1	2	1	7	2	3	2	3	2	3	15	2	2	3	2	9	2	1	2	1	6	1	1	3	2	7	44
113	2	3	2	1	2	10	2	2	3	2	2	2	13	3	2	2	3	10	3	1	3	2	9	1	1	2	2	6	48
114	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	2	15	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	48
115	2	2	3	2	2	11	2	3	2	3	2	3	15	3	1	3	3	10	2	2	1	1	6	3	2	2	2	9	51
116	1	3	2	1	1	8	2	3	2	3	2	3	15	2	2	3	3	10	2	1	2	2	7	1	2	3	2	8	48
117	3	1	2	2	2	10	2	2	2	2	3	2	13	2	2	2	2	8	3	1	3	1	8	2	3	2	3	10	49
118	1	2	1	2	1	7	2	1	2	3	2	3	13	3	3	3	3	12	3	3	1	3	10	2	3	3	2	10	52
119	1	1	2	2	2	8	2	2	3	2	2	1	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	56
120	1	1	3	1	3	9	3	2	2	2	2	2	13	3	3	3	3	12	3	2	1	2	8	3	3	2	2	10	52
121	2	1	2	2	2	9	1	2	1	2	3	1	10	2	2	3	2	9	3	1	3	1	8	3	2	3	3	11	47
122	3	3	1	2	3	12	1	2	2	3	2	2	12	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	2	2	3	3	10	51
123	1	2	1	2	2	8	3	2	2	1	3	2	13	2	2	2	3	9	3	2	3	2	10	3	3	2	2	10	50
124	2	1	2	1	2	8	3	2	2	1	2	2	12	3	3	2	2	10	2	3	2	3	10	3	3	3	2	11	51
125	1	2	2	3	2	10	3	2	2	1	2	2	12	2	3	3	3	11	3	2	3	2	10	2	2	2	1	7	50
126	2	1	2	1	1	7	1	2	2	1	2	1	9	1	2	2	2	7	2	1	2	1	6	1	2	1	2	6	35
127	1	3	3	2	1	10	2	2	2	3	2	2	13	3	2	3	2	10	2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	50
128	1	2	1	2	2	8	1	2	2	2	2	1	10	1	2	1	2	6	2	2	1	1	6	2	1	2	1	6	36
129	3	3	3	2	2	13	2	3	3	2	3	2	15	2	2	1	2	7	2	1	2	1	6	1	2	1	2	6	47

130	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	2	8	2	1	1	3	7	1	3	3	2	9	44
131	1	2	2	2	1	8	2	2	3	2	2	2	13	3	2	3	2	10	1	3	2	2	8	3	2	3	2	10	49
132	2	2	3	1	2	10	2	2	3	2	1	2	12	3	2	1	2	8	3	2	1	2	8	2	1	2	3	8	46
133	3	2	2	1	3	11	2	3	2	3	2	3	15	2	3	2	3	10	2	1	2	2	7	2	2	3	2	9	52
134	2	2	3	1	2	10	2	3	2	3	2	3	15	2	3	2	2	9	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	54
135	1	1	2	1	3	8	3	3	2	3	2	3	16	2	3	2	3	10	2	3	2	3	10	2	3	2	3	10	54
136	1	1	1	1	1	5	3	2	1	2	3	2	13	3	2	3	2	10	2	2	3	2	9	3	2	3	2	10	47
137	1	1	2	2	2	8	2	3	2	3	2	2	14	1	1	1	1	4	2	2	2	2	8	1	2	1	1	5	39
138	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	3	2	16	3	2	2	3	10	3	2	2	3	10	3	2	3	2	10	59
139	2	3	2	3	2	12	3	2	2	1	3	2	13	1	1	1	1	4	2	2	2	1	7	2	1	2	1	6	42
140	1	2	3	1	1	8	3	2	2	1	2	2	12	2	1	2	1	6	3	2	3	2	10	1	2	1	2	6	42
141	3	1	2	3	1	10	3	2	2	3	2	2	14	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	57
142	2	2	3	2	2	11	3	2	2	3	2	3	15	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	3	3	3	2	11	59
143	3	1	1	2	2	9	1	2	3	2	1	2	11	1	3	1	1	6	2	1	1	2	6	2	1	2	1	6	38

TABULACIÓN DE DATOS SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Sujetos	PREGUNTAS																																				VARIABLE TOTAL							
	Condiciones físicas									Beneficios								Políticas							Relaciones										Realización personal									
	1	2	3	4	5	6	7	SUB	8	9	10	11	12	13	SUB	14	15	16	17	18	SUB	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	SUB	29	30	31	32		33	34	35	36	SUB		
1	2	2	2	3	2	3	1	15	2	2	2	3	2	2	13	2	1	2	1	1	7	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	9	1	2	1	2	3	2	2	3	6	70		
2	2	1	1	2	1	2	3	12	2	2	2	3	2	3	14	1	2	1	2	2	8	2	3	2	1	2	3	2	1	3	2	1	1	2	2	3	2	1	3	2	6	71		
3	1	1	1	3	2	2	2	12	1	2	2	2	1	1	9	1	2	1	2	2	8	2	3	2	1	2	3	2	1	1	1	8	3	2	2	1	3	2	1	2	6	63		
4	2	1	1	2	2	2	1	11	1	2	1	1	1	2	8	1	2	1	1	2	7	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	9	3	2	2	1	2	1	1	2	4	59		
5	2	2	3	3	1	2	2	15	2	3	3	2	1	2	13	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	9	99		
6	3	1	3	3	2	2	3	17	3	2	1	3	2	3	14	2	2	2	2	2	10	1	1	3	3	1	1	2	2	3	2	9	2	2	2	2	2	2	2	3	7	77		
7	1	1	2	1	2	2	1	10	1	1	2	1	1	1	7	1	2	3	1	2	9	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	5	2	2	1	2	2	1	3	2	5	56		
8	1	1	2	1	2	2	1	10	2	1	2	1	2	1	9	2	2	2	2	2	10	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1	2	2	1	1	3	2	3	5	77		
9	2	2	1	2	1	1	2	11	1	2	2	1	1	1	8	1	2	2	1	2	8	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	7	2	2	1	2	2	1	3	2	5	59		
10	1	1	1	2	1	1	1	8	1	2	1	2	1	2	9	1	1	1	2	1	6	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	4	2	1	3	2	2	2	1	1	4	51		
11	1	1	1	2	2	1	1	9	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	2	7	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	5	2	2	3	2	1	1	1	2	4	52		
12	1	2	1	1	1	2	1	9	1	2	1	2	1	2	9	1	2	1	1	2	7	1	3	1	2	1	3	1	2	1	1	6	3	2	2	1	2	3	1	2	6	77		
13	3	1	2	1	1	2	2	10	2	1	2	1	2	1	9	2	1	2	1	1	7	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	7	2	1	2	3	2	3	2	1	6	99		
14	2	1	1	1	1	2	1	9	1	2	2	3	2	1	11	3	2	3	1	2	11	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	7	2	2	2	2	1	2	1	2	4	62		

1	5	3	2	2	2	1	2	2	1	4	2	2	1	2	2	1	0	2	1	1	1	2	7	3	2	3	1	3	1	1	3	1	2	0	2	1	2	1	2	2	2	3	1	5	6
1	6	1	2	1	2	1	2	1	0	1	2	1	2	2	2	1	0	2	1	2	1	1	7	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	7	2	2	1	2	2	2	2	1	4	5	8
1	7	2	3	2	2	1	2	3	5	1	2	3	3	1	3	2	4	2	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	7	3	2	2	2	2	3	2	3	1	9	7	7
1	8	3	3	3	1	3	3	3	9	1	2	3	3	1	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	3	9	1	2	1	2	3	2	3	2	6	0	
1	9	2	2	3	2	1	2	2	4	1	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	3	2	8	1	2	2	3	2	1	2	2	5	3	
2	0	1	3	2	1	2	3	1	3	1	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	5	3	2	2	1	3	2	3	2	1	8	1
2	1	1	1	2	3	3	2	2	4	1	2	3	2	2	3	3	5	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	3	2	8	3	2	2	1	2	3	2	3	8	6	
2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	0	2	1	2	3	1	9	2	1	3	2	2	1	2	1	2	1	7	2	2	3	2	2	2	2	1	6	4	
2	3	1	1	1	1	2	1	2	9	1	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	2	9	2	2	1	2	2	3	3	2	1	7	0	
2	4	1	1	3	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	1	7	3	2	2	1	2	2	1	3	1	9	1	2	2	1	1	2	3	2	4	6		
2	5	2	1	2	3	1	1	2	2	1	2	3	2	2	3	2	4	1	2	3	2	1	9	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	0	2	2	1	2	2	2	3	6	1		
2	6	3	3	1	3	1	1	3	5	1	2	2	2	1	1	3	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	5	3	
2	7	1	2	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	0	1	2	1	2	2	8	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	5	7	
2	8	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	8	2	1	2	3	1	9	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	0	3	2	2	1	2	2	2	1	5	3	
2	9	1	1	2	2	2	3	1	2	1	2	3	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	9	5	
3	0	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	8	2	1	2	3	1	9	1	2	1	2	3	2	1	2	1	7	2	2	2	2	1	1	1	1	2	8	5	
3	1	1	3	3	2	1	2	3	5	1	2	1	2	1	2	2	0	1	2	2	2	2	9	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	7	2	1	2	2	2	2	3	6	7		
3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	9	1	2	1	2	2	8	3	2	2	1	3	2	2	2	1	2	0	1	2	2	3	2	2	1	2	5	4	
3	3	3	3	3	2	3	2	2	8	1	2	2	2	1	1	3	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	9	2	2	2	2	3	2	3	2	8	8	
3	4	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	3	3	1	3	3	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	4	1	2	2	3	2	3	2	3	8	8	
3	5	3	2	2	2	2	2	1	4	1	3	1	2	1	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	9	3	2	3	2	2	1	2	3	8	7	

3	6	3	2	3	2	3	3	2	1	8	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	1	3	2	2	1	2	2	1	3	1	1	7	2	2	2	2	2	2	3	2	1	7	7					
3	7	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	8	1	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1	7	1	1	1	2	1	2	2	1	1	5	9			
3	8	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	1	2	1	2	2	1	0	1	2	2	2	9	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	8	1	1	2	1	2	1	2	2	1	6	2			
3	9	1	1	2	1	1	1	3	1	0	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	9	2	1	3	2	2	2	1	1	2	2	1	8	1	1	2	1	3	2	2	2	1	4	3			
4	0	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	2	2	1	1	8	1	1	1	1	3	2	8	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	7	1	1	2	1	2	1	1	1	0	0	1	5	0		
4	1	1	1	2	1	1	2	2	1	0	1	2	3	1	1	2	0	1	2	1	2	2	8	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	1	2	1	6	3			
4	2	1	2	3	2	1	1	3	1	3	3	2	3	1	3	2	1	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	1	8	0			
4	3	2	3	2	2	1	3	2	1	5	3	2	1	3	3	2	1	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	1	3	2	2	1	3	3	7	9	1	7	9	
4	4	1	2	3	2	1	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	0	2	2	2	1	1	3	3	2	1	6	1	
4	5	2	3	2	1	3	3	1	1	5	2	2	1	1	1	3	1	0	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	1	3	1	3	1	1	2	2	1	2	3	5	2		
4	6	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	0	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	9	8	1	7	8
4	7	3	1	1	1	2	2	2	1	2	3	3	1	1	1	3	1	2	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	1	2	2	1	7	3	2	3	2	1	1	3	3	8	1	7	1	
4	8	3	3	2	3	3	3	3	2	0	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	3	1	1	0	1	2	2	3	2	1	1	1	3	3	9	2	4	2	1	2	3	3	3	0	1	2	8	1	
4	9	3	2	2	2	3	2	1	1	5	2	3	2	1	2	3	1	3	2	3	3	1	2	1	3	2	2	1	3	2	1	1	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	2	9	9	1	7	9	
5	0	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	2	1	6	1	2	2	1	2	1	2	2	2	6	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	4	4	5	4		
5	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	7	2	1	2	1	2	8	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	8	2	2	2	1	2	1	2	1	3	8	1	5	8	
5	2	2	2	2	3	1	2	2	1	4	1	1	2	1	1	1	7	3	2	2	2	1	0	2	2	1	2	2	3	2	1	3	3	1	2	3	3	2	3	3	2	2	1	8	0	7	0		
5	3	1	1	1	3	1	1	1	9	2	1	1	2	2	1	9	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	3	1	2	6	3	2	2	2	2	2	2	2	7	3	6	3		
5	4	1	1	1	1	3	1	1	9	2	1	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	0	2	2	1	2	1	2	3	2	5	8	1	6	8			
5	5	1	1	1	2	1	1	1	8	2	1	2	3	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	1	1	2	2	3	9	1	2	2	3	2	3	2	1	6	6	1	6	6		
5	6	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	3	2	1	2	1	9	2	2	3	2	1	2	3	3	1	1	0	2	3	2	1	2	1	3	2	6	8	1	6	8		

5	7	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	0	2	1	2	1	2	8	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	6						
5	8	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	3	1	1	2	0	2	1	2	1	1	7	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	3	4	5			
5	9	1	1	3	2	2	1	3	1	3	3	3	1	3	3	6	1	2	2	3	2	0	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	7	8			
6	0	2	2	1	2	3	2	1	1	3	2	3	1	3	2	3	4	2	1	2	1	2	8	2	1	2	3	2	2	3	1	3	2	1	3	2	1	2	1	2	1	4	0		
6	1	1	1	2	2	1	1	2	0	1	2	2	1	1	2	9	1	2	2	1	2	8	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	0	1	2	2	1	2	1	1	3	0		
6	2	3	3	3	2	2	3	3	1	9	2	2	2	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	7	2	3	3	2	3	3	2	1	4		
6	3	2	2	3	2	3	2	3	1	7	3	1	1	1	3	1	0	1	2	1	2	1	7	1	2	1	2	3	3	2	2	2	2	0	1	2	3	2	3	2	2	2	7	1	
6	4	1	1	2	2	3	1	2	1	2	3	1	1	1	3	1	0	2	1	2	1	2	8	1	2	2	3	2	1	2	3	1	2	9	3	2	3	2	3	2	1	1	7	6	
6	5	2	2	2	2	2	2	2	1	4	1	3	2	1	1	3	1	1	2	1	2	1	7	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	1	3	2	2	1	2	1	2	3	6	9	
6	6	3	3	1	1	1	3	1	1	3	2	1	2	1	2	1	9	2	1	2	1	2	8	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	4	6	
6	7	3	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	2	1	1	1	7	2	1	2	1	2	8	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	0	2	3	2	2	1	3	2	1	6	4	
6	8	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	8	2	2	1	2	3	0	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	1	9	2	1	3	2	1	2	3	2	6	4	
6	9	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	7	2	1	2	1	2	8	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	0	2	1	2	3	2	2	2	2	6	2		
7	0	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	1	1	2	2	1	9	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	2	6	3	2	2	1	2	2	3	2	7	7	
7	1	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	1	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	3	8	1	2	2	2	1	1	2	1	6	7	
7	2	2	2	1	1	3	2	1	1	2	2	1	2	3	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	1	1	1	2	8	2	1	1	1	2	2	2	2	3	6	
7	3	2	2	2	2	1	2	2	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	2	1	2	9	2	3	2	3	2	1	2	1	2	3	1	1	2	2	3	2	2	1	1	4	8		
7	4	2	2	1	1	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	1	0	2	1	2	1	2	8	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	1	9	3	2	2	1	2	1	2	3	6	6
7	5	3	3	2	3	3	3	2	1	9	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	8	3	3	3	3	3	3	3	2	3	9	8	
7	6	2	2	2	2	3	2	2	1	5	3	3	3	1	3	3	6	1	2	2	3	2	0	2	2	3	2	2	1	1	3	3	2	1	2	1	2	2	3	2	3	1	6	8	
7	7	2	3	2	3	2	2	3	1	7	2	3	1	3	2	3	4	2	1	2	1	2	8	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	9	1

7	8	2	3	2	3	2	2	3	1	7	1	2	2	1	1	2	9	1	2	2	1	2	8	1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	0	2	2	3	2	3	2	2	3	1	7	3
7	9	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	0	2	1	2	1	2	8	1	2	2	3	2	1	1	1	2	2	1	7	2	3	2	3	2	2	1	2	1	6	5
8	0	1	1	1	1	1	1	1	7	3	1	1	1	3	1	0	1	2	1	2	1	7	3	2	2	1	3	1	1	1	3	1	8	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	6	8	
8	1	1	1	1	1	3	1	1	9	3	1	1	1	3	1	0	2	1	2	1	2	8	3	2	2	1	2	3	1	1	3	2	0	2	2	2	1	2	3	3	2	1	7	4		
8	2	1	1	1	1	1	1	1	7	1	3	2	1	1	3	1	1	2	1	2	1	7	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	9	1	2	3	2	3	2	1	2	1	6	0		
8	3	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	9	2	1	2	1	2	8	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	8	2	3	2	2	1	3	2	2	1	7	3		
8	4	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	7	2	1	2	1	2	8	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	1	2	1	3	3	2	2	3	2	1	8	5		
8	5	2	1	2	1	1	2	1	0	1	1	1	3	1	1	8	2	2	1	2	3	0	2	2	1	2	2	1	1	3	3	2	9	3	2	2	1	2	2	3	2	1	7	4		
8	6	1	3	1	3	2	1	3	1	4	1	1	2	1	1	1	7	2	1	2	1	2	8	1	2	2	1	1	2	2	1	2	3	7	1	2	2	2	1	1	2	2	1	3	9	
8	7	2	1	2	1	3	2	1	1	2	2	1	2	2	1	9	2	3	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	1	1	7	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	3	
8	8	1	2	1	2	1	1	2	0	2	1	1	2	2	1	9	2	1	2	1	2	8	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	6	1	2	2	1	2	2	1	1	2	5			
8	9	3	3	3	3	2	3	3	2	0	3	2	2	3	3	3	6	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	7	3	3	2	3	3	2	3	3	2	9	8		
9	0	2	3	2	2	3	2	3	1	7	1	3	1	2	1	3	1	3	2	1	2	1	9	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	3	2	1	1	1	2	2	3	5	3		
9	1	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	0	2	1	2	1	2	8	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	1	2	2	3	2	1	2	3	6	0		
9	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	1	2	3	1	1	2	0	2	1	2	1	1	7	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	0	2	2	1	1	2	1	3	1	2	3	4	
9	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	6	1	2	2	3	2	0	2	1	2	3	2	1	1	1	3	2	8	1	2	2	2	2	1	2	1	3	0		
9	4	3	1	3	1	1	3	1	3	2	3	1	3	2	3	4	2	1	2	1	2	8	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	4	2	
9	5	1	3	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	2	9	1	2	2	1	2	8	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	9	0		
9	6	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	0	2	1	2	1	2	8	1	2	1	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	3	2	1	5	5			
9	7	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	1	1	1	3	1	0	1	2	1	2	1	7	1	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	2	1	6	7			
9	8	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	1	1	1	3	1	0	2	1	2	1	2	8	3	2	2	1	3	3	2	3	3	5	2	2	3	3	2	2	2	1	7	3			

99	2	1	2	1	3	2	1	12	1	3	2	1	1	3	1	1	2	1	2	1	7	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	1	1	2	1	6	7	
100	1	2	1	2	1	2	2	11	2	1	2	1	2	1	9	2	1	2	1	2	8	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	6	1	2	2	1	2	1	2	1	2	5	6		
101								15	1	1	2	1	1	1	7	2	3	2	3	2	12	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	3	7	0
102								14	1	1	1	3	1	1	8	2	3	2	3	2	12	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	1	6	7	1	
103								15	1	1	2	1	1	1	7	2	3	2	3	2	12	1	2	2	1	1	3	2	1	3	3	1	9	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	8	7	1
104								17	2	1	1	2	2	1	9	3	2	1	2	1	9	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	3	1	6	7	2	
105								17	2	1	3	3	2	1	12	2	1	2	1	2	8	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	1	8	3	2	2	3	2	2	2	2	3	9	7	4	
106	1	2	1	2	1	2	1	10	2	1	1	1	2	1	8	1	1	2	1	1	6	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	2	1	4	8		
107															10	1	2	2	2	2	9	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	7	2	1	1	2	2	1	2	1	2	5			
108	1	1	1	1	3	1	1	9	2	1	2	2	2	1	0	2	1	2	1	2	8	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	1	2	2	2	2	2	2	3	6	7			
109	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2	1	1	1	2	8	1	1	2	1	2	7	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	8	1	2	1	1	1	1	2	2	1	5			
110	2	1	2	1	2	2	1	11	3	3	3	1	3	3	6	2	1	2	1	2	8	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	8	7	5		
111								11	2	3	1	3	2	3	4	1	2	1	2	1	7	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	2	1	3	6	7	
112	2	1	2	1	1	2	1	10	1	2	2	1	1	2	9	2	1	2	1	2	8	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	1	1	3	2	2	2	3	2	6	5			
113	1	3	1	3	2	1	3	14	2	2	1	1	2	2	0	1	2	1	2	1	7	1	2	1	2	3	3	2	2	2	1	9	1	1	1	2	2	2	2	2	2	4	6	4		

1 1 4	2	1	2	1	3	2	1	1 2	3	1	1	1	3	1	1 0	2	1	2	1	2	8	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2 1	1	2	1	2	3	1	5	6 6			
1 1 5	1	2	1	2	1	1	2	1 0	3	1	1	1	3	1	1 0	2	1	2	1	2	8	3	2	2	1	3	1	2	3	3	1	2 1	2	2	2	3	2	2	2	7	6 6		
1 1 6	3	3	3	3	2	3	3	2 0	1	3	2	1	1	3	1 1	2	2	1	2	3	1 0	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2 1	1	2	2	1	3	3	3	2	7	9	
1 1 7	2	3	2	3	2	2	3	1 7	2	1	2	1	2	1	9	2	1	2	1	2	8	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	2 3	2	3	2	1	2	2	2	3	7	4	
1 1 8	1	2	1	2	2	1	2	1 1	3	3	2	1	2	3	1 4	3	3	3	2	3	1 4	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1 8	2	3	2	1	2	2	3	2	7	4	
1 1 9	2	2	2	2	3	2	2	1 5	2	3	1	3	3	3	1 5	3	3	3	1	3	1 3	1	2	2	1	1	2	1	2	2	3	1 7	3	3	3	2	2	3	3	3	2	8	2
1 2 0	3	1	3	1	2	3	1	1 4	3	3	2	1	1	3	1 3	3	3	3	2	3	1 4	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2 1	3	3	1	2	2	2	2	2	1	7	9	
1 2 1	3	1	3	1	3	3	1	1 5	2	3	1	2	2	2	1 2	2	2	3	1	2	1 0	2	1	3	2	2	1	2	2	3	2 0	3	2	2	1	1	3	3	3	1	7	5	
1 2 2	1	3	1	3	2	1	3	1 4	3	1	3	3	1	3	1 4	1	2	2	2	3	1 0	2	2	3	2	1	2	1	1	3	2 9	2	4	1	2	2	2	3	3	1	7	6	
1 2 3	2	1	2	1	2	2	1	1 1	3	3	2	3	2	3	1 6	2	2	2	1	3	1 0	3	2	2	1	2	1	2	2	3	2 0	3	3	3	2	2	2	2	2	1	7	6	
1 2 4	2	2	2	2	3	2	2	1 5	3	2	1	2	1	2	1 1	3	2	2	1	2	1 0	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2 2	3	3	3	2	1	3	2	2	1	7	7	
1 2 5	2	2	2	2	2	2	2	1 4	2	2	2	2	1	3	1 2	2	3	3	2	3	1 3	2	2	2	3	2	1	2	3	2 1	2	2	2	1	2	2	3	1	1	7	5		
1 2 6	2	1	2	1	2	2	1	1 1	2	2	2	1	1	2	1 0	1	2	2	1	2	8	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1 7	1	2	2	1	2	1	1	1	1	5	7	
1 2 7	2	2	2	2	3	2	2	1 5	3	3	3	1	2	3	1 5	3	2	3	2	2	1 2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2 1	2	2	3	2	2	2	3	2	1	8	1	

128	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	8	1	2	1	1	2	7	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	4	2	1	1	2	2	2	2	1	3	53		
129	2	1	2	1	1	2	1	0	1	2	1	1	2	8	2	2	1	2	2	9	1	2	1	2	3	2	2	3	2	1	9	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	58	
130	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	1	3	3	2	1	2	1	2	8	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	8	2	2	1	2	1	2	2	2	1	4	66	
131	2	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	1	1	2	2	9	3	2	3	2	2	1	3	2	8	74		
132	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	2	1	1	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	1	6	74	
133	2	1	3	2	2	2	3	5	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	3	0	3	2	2	1	2	1	2	3	2	2	0	2	2	2	1	2	1	3	2	5	72	
134	1	2	2	2	2	3	1	3	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	2	0	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3	2	8	76	
135	3	1	2	3	2	3	1	5	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	9	79	
136	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	9	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	9	73
137	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	2	1	6	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	1	4	65	
138	3	3	3	2	2	3	3	9	3	3	2	3	3	3	7	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	7	3	3	2	3	3	2	3	3	2	9	99
139	1	1	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2	1	2	9	1	1	1	2	1	6	1	2	1	2	3	2	1	3	2	2	9	2	1	1	2	3	2	2	1	4	61	
140	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	1	0	2	1	2	2	1	8	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	1	2	1	4	67	
141	3	2	3	3	2	2	3	8	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	2	1	2	3	2	2	1	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	1	2	0	88

Anexo 6. Artículo científico

1. TÍTULO

Relación entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019

2. AUTOR

Víctor Hugo Martínez Zelaya: vhmartinezza@gmail.com

3. RESUMEN

Según los lineamientos del método científico la investigación es de nivel correlacional, diseño de investigación no experimental, de alcance temporal transversal porque la recolección de la información fue en un solo momento, se trabajó con una población de 227 servidores públicos y una muestra de 143 servidores obtenido a través de un muestreo probabilístico, utilizo la técnica de la encuesta y su instrumento utilizado fue el cuestionario una para la variable motivación laboral y otro para la variable satisfacción, pasando por un proceso de validez de juicio de expertos y un proceso de confiabilidad a través de la aplicación de una prueba piloto, llegando a la conclusión: Existe relación significativa ($\chi^2(63.819) > 4gl(9.488)$; (sig. (0.000) < 0.05), entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019, afirmando que la motivación es un aspecto resaltante en todo trabajo que se realiza por tales motivos la municipalidad debe contar con estrategias motivacionales para incentivar a sus trabajadores a seguir mejorando en el desempeño que realizan dentro de la municipalidad. Así también se comprobó la hipótesis de investigación y se rechazó la hipótesis nula a través de una prueba estadística..

4. PALABRAS CLAVE

Palabras clave: Motivación laboral, satisfacción, condiciones físicas, políticas

5. ABSTRACT

According to the guidelines of the scientific method, the research is of correlational level, non-experimental research design, of transverse temporal scope because the collection of the

information was in a single moment, we worked with a population of 227 public servants and a sample of 143 servers obtained through a probabilistic sampling, I use the technique of the survey and its instrument used was the questionnaire one for the labor motivation variable and another for the satisfaction variable, going through a process of validity of judgment of experts and a process of reliability to Through the application of a pilot test, reaching the conclusion: There is a significant relationship ($\chi^2(63,819) > 4gl(9,488)$, $(sig(0.000) < 0.05)$), between the labor motivation and the satisfaction of the public servants of the Provincial Municipality of Huari, 2019, affirming that motivation is an outstanding aspect in all work that is carried out by the municipality must have motivational strategies to encourage its workers to continue improving in the performance they perform within the municipality. The research hypothesis was also tested and the null hypothesis was rejected through a statistical test.

6. KEYWORDS

Work motivation, satisfaction, physical conditions, policies

7. INTRODUCCIÓN

La motivación se analiza uno de los aspectos esenciales máximos en cualquier institución, ya que favorece el desempeño general que los servidores públicos también pueden tener dentro de su pasatiempo diario, por estas razones, el municipio necesita tener reglas de motivación para ayudar a mejorar el control. De esta forma, también se podría evidenciar que este elemento favorece el placer que los servidores públicos pueden tener dentro del municipio.

En el caso de Perú, los establecimientos públicos exclusivos esperan ajustes dentro del progreso del control de los recursos humanos en términos de su desempeño, desempeño, sistemas regulatorios y especializados que garanticen una mejora jerárquica decente para lograr objetivos y sueños particulares, por esta razón el más importante. La situación se está presentando para inspirar al grupo de colaboradores a aumentar su rendimiento general y su entusiasmo por el trabajo; Esta es la razón por la cual es muy importante atraer interés a la verdad de que una de las causas agradables y reconocidas que pueden tener un efecto en el mal desempeño de la agencia de la población en general es, posiblemente, la no aparición o la mala motivación para obtener esas confirmaciones, la administración de recursos humanos

que trabaja dentro de los establecimientos del país; Estos atributos exhibidos en algunas entidades públicas, mezclados con el comportamiento del trabajador de su desempeño y administración, han llevado a los establecimientos a caer u olvidarse del cumplimiento de los lugares y objetivos propuestos, tal circunstancia también puede surgir debido al comportamiento que refleja la escasez de dedicación a los objetivos institucionales, probablemente debido al uso de metodologías de trabajo rodeadas de juicios erróneos. La motivación hoy en día asume una parte importante en cualquier asociación, a pesar de la realidad de que el cumplimiento de una similar dependerá del desempeño general de los colaboradores (Medina, 2011, p.68).

En el caso del nivel regional por las diversas fuentes y por la misma experiencia del investigador se puede afirmar que en el sector privado las empresas se preocupan por mantener a su personal motivación para que mejoren su rendimiento laboral, además de contar con estrategias para motivar a los colaboradores, se analizada de suma importancia, en el caso de la municipalidad de Huari se evidencia que no se preocupan por mantener motivados a los colaboradores, tampoco cuentan con mecanismos de motivación, por otro lado también se evidencia que no se preocupan por mantener satisfechos a sus colaboradores, por el mismo clima que se vive dentro de la municipalidad en donde se percibe que los colaboradores no trabajan en equipo, cada uno trabajo por su lado, por tales motivos nace la necesidad de realizar la investigación para evaluar el nivel de asociación que existe entre la motivación laboral que realiza la municipalidad y cuanto se encuentran satisfechos dentro de la municipalidad.

Los trabajos previos internacionales se tiene a Zavala (2014), quien desarrolló un trabajo de investigación que se relaciona con la búsqueda de la asociación entre la motivación con la satisfacción que sienten los colaboradores en una empresa privada, realizada en el Instituto Politécnico Nacional, de nivel correlacional y diseño no experimental, trabajo con una refleja de 75 colaboradores, empleo la técnica de la encuesta y de manera instrumento el cuestionario, concluyendo: Los datos adquiridos por el instrumento de estimación que reflejan que de manera términos generales la población examinada indica altas o grandes cantidades de motivación y cumplimiento de la ocupación. De la misma manera, no se encontraron grandes contrastes para las reuniones diseccionadas de: orientación sexual, tutoría, salario mes a mes, composición del trabajo o edad. Para estos casos, se razona que hay homogeneidad en la impresión de motivación y cumplimiento del

desempeño. El caso principal en el que se encontraron contrastes críticos fue para el estado de la variable autónoma en la organización. En cualquier caso, este resultado debe tomarse con reservas específicas, ya que la asociación bajo investigación está en extensión y la mayoría de los socios son más tarde o nada más de 3 años de edad (lo que representa más del 75% de la refleja).

González (2016), se encargó de ejecutar un estudio para obtener el grado de doctor con la finalidad de analizar cómo se asocia la satisfacción de los trabajadores con las estrategias del cambio en su actividad en una entidad pública de Colombia, realizada en la Universidad de Extremadura, investigación de nivel correlacional y diseño de investigación no experimental, trabajo con una refleja de 469 enfermeras, utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, concluyendo: Es importante mantener la decepción en el personal de Enfermería, ya que completar el trabajo con ausencia de intriga puede afectar directamente el cuidado de los pacientes y el bienestar de los asistentes médicos. Una perspectiva importante a analizar es el cambio de los estados naturales de las unidades. El cuidado de estas sutilezas fomenta una disposición suficiente de las administraciones por parte de los asistentes médicos y garantiza la seguridad de los pacientes. Entre los procedimientos para transformar, sería vital que los cursos ofrecidos por los encargados de continuar con la instrucción, se ajusten a los requisitos de los asistentes médicos, tanto en cantidad de manera sustancia, buscando la mayor cantidad de importancia, adecuación y productividad.

García (2012), se enfatizó en analizar a los factores que intervienen con la motivación laboral en una entidad pública, concluyendo: La retribución financiera es una parte crítica, ya que de manera podemos ver es la explicación de dejar el trabajo en un 45% de los entrevistados, sin embargo, el pago entusiasta o motivacional es importante, y de manera vimos en la tabla, el 55% de los trabajar para un lugar de trabajo terrible. La tasa más asombrosa es para reconocimiento y pago monetario, la segunda tasa genuina para relaciones interpersonales y remuneración, en ambas tasas significativas es el componente salarial, pero además los entrevistados estiman el reconocimiento en su trabajo y conexiones relacionales de manera compromiso del avance de su trabajo, independientemente de si se trata de un pago con una compensación financiera. Se debe recordar que el 75% de las personas que proporcionaron sus respuestas, mantuvo el peso de los contratos, la familia o ambos, a la luz de esta condición, habrá una mayor propensión a evaluar la compensación monetaria.

En el ámbito nacional, Reyes (2016), se encargó de desarrollar un análisis de cómo se relaciona las condiciones que presentan los trabajadores y de manera se vincula con la satisfacción que sienten en una entidad pública de Tarapoto, realizada en la Universidad Cesar Vallejo de Tarapoto, investigación de nivel correlacional y de diseño no experimental, trabajo con una muestra de 30 colaboradores, empleo la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, concluyendo: La existencia de una Asociación generalizada de alta calidad entre las situaciones operativas y el orgullo de la actividad del personal de la Comisión Nacional para el Desarrollo y la Vida sin Drogas - Oficina Zonal de Tarapoto, 12 meses de 2016, adquirida a través de un noventa y cinco% de auto seguridad el coeficiente se puso a prueba La Asociación lineal de Pearson $r = 0,898$ indicó que existe un cortejo excelente entre las variables; El coeficiente de fuerza de voluntad (0.807), explicó que aproximadamente el ochenta por ciento del placer de los trabajadores es atormentado por las condiciones de funcionamiento dentro de la organización.

Ríos (2017), desarrollo un estudio que se vincula con la asociación que presenta la motivación que sienten los trabajadores en el desarrollo de su trabajo y de manera se asocia con la satisfacción que presentan en una entidad pública de Lamas, concluyendo: La motivación de los empleados en el Municipio Provincial de Lamas está en la etapa excesiva, de las tres duraciones asignadas dentro del tamaño, observadas por la etapa media y con un porcentaje completamente pequeño del bajo grado de motivación de la; con mayor efecto tremendo en los indicadores de autonomía e identidad del desafío; y, colocando el factor más bajo, dentro de los signos de retroalimentación, a medida que el refuerzo se traslada al colaborador.

En la fundamentación teórica, al referirse a motivación es analizada como un aspecto que favorece el cumplimiento en el desempeño. El cumplimiento y la motivación no dependen el uno del otro, por ejemplo, un trabajador puede estar contento con su trabajo, aunque no impulsado, se trata de esa persona que evalúa positivamente su circunstancia experta, pero cuyo esfuerzo no da grandes cantidades de desempeño (Cavalcante, 2004, p.92).

Concentrándose en el campo del trabajo, la motivación es el poder interno que empuja a las personas a trabajar y ocuparse de su tarea (Infestas, 2001) o esa cualidad "secreta" que impulsa al trabajador a realizar el movimiento para ejecutar la empresa. Es un expreso

interior que inicia o acciona algo; es lo que estimula, coordina, canaliza y gestiona las actividades y la conducta de los colaboradores (p.19).

La Satisfacción laboral, que se analiza la reacción del trabajador a las condiciones que tiene en un espacio de trabajo, está dictada por el tipo de ejercicios que se realizan, por lo que, si las condiciones son positivas o no, condicionarán el nivel de satisfacción del trabajador. La idea del cumplimiento del empleo, de manera lo indican Rosillo, et al. (2012) alude al estado mental comunicado por el especialista en asociación con su trabajo particular, en vista de las convicciones y cualidades que el trabajador crea en su campo de trabajo. Los estados mentales indicados se resuelven juntos por los atributos introducidos por la actividad, y además por los reconocimientos que el trabajador tiene de lo que debería ser (p.37).

En este mismo rubro, Navarro, Linares y Montañana, (2010), perciben la frecuencia de los sentimientos, sin embargo, analizan que la idea del cumplimiento de la ocupación tiene una implicación que va más allá de los entusiastas, sobre la base de que se refleja en la disposición de los comportamientos apareció en y para trabajar (p. 46).

Formulación del problema: ¿Qué asociación existe entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019?

La investigación presentó una relevancia social porque, beneficia tanto a la municipalidad de manera a la población que recurre a realizar sus trámites debido a que los datos que se obtendrán brindan recomendaciones que se puedan mejorar a través de las recomendaciones que se brinden, así también ayuda a la gestión de la municipalidad a proponer alternativas de mejoras. En referencia a la justificación práctica la investigación, brinda datos estadísticos de la variable motivación laboral y satisfacción de los servidores públicos, por otro lado, las gerencias en conjunto con el alcalde pueden tomar decisiones para mejorar las deficiencias que se presenten en la investigación y los colaboradores podrán plasmar sus opiniones. En referencia la justificación metodológica la investigación hace uso de instrumentos de recolección de datos que puede ser de gran utilizada para profundizar investigaciones en municipalidades. Por último, la investigación tiene una justificación teórica porque puede ser utilizada de manera fuente bibliográfica para futuras

investigaciones y profundizar aún más sobre las variables motivación laboral tanto de manera en la satisfacción laboral dentro de instituciones públicas.

Hipótesis general: (H_i): Existe asociación directa y significativa entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019. (H₀): No existe asociación entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019.

Hipótesis específicas: (H_{1i}): Existe asociación directa y significativa entre la variedad de tareas y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019. (H₁₀): No existe asociación entre la variedad de tareas y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019. (H_{2i}): Existe asociación directa y significativa entre la identidad de tareas y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019. (H₂₀): No existe asociación entre la identidad de tareas y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019. (H_{3i}): Existe asociación directa y significativa entre la importancia de tareas y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019. (H₃₀): No existe asociación entre la importancia de tareas y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019. (H_{4i}): Existe asociación directa y significativa entre la autonomía y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019. (H₄₀): No existe asociación entre la autonomía y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019. (H_{5i}): Existe asociación directa y significativa entre la retroalimentación y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019. (H₅₀): No existe asociación entre la autonomía y la retroalimentación y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019.

Objetivo General: Determinar la asociación que existe entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019.

Objetivos **Específicos:** Identificar la motivación laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019. Identificar la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019. Establecer la asociación entre la variedad de tareas y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019. Establecer la asociación entre la identidad de tareas y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019. Precisar la asociación entre la importancia de tareas y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad

Provincial de Huari, 2019. Establecer la asociación entre la autonomía y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019. Establecer la asociación entre la retroalimentación y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019.

8. METODOLOGÍA

La investigación se alinea dentro de las investigación no experimentales – Correlacionales porque no se realiza manipulación de las variables motivación laboral y satisfacción laboral, sino solo se realiza observaciones en su estados natural, además solo pretende realizar una evaluación del nivel de relación que presenten las variables en investigación, por otro lado se alinea dentro de las investigación transversales o transaccionales porque la recolección de la información se realiza en un solo momento, además se encuentra dentro de los enfoque cuantitativos porque se basa en pruebas estadísticas para responder a los objetivos e hipótesis propuestas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La población está compuesta por todos los colaboradores de la municipalidad de Huari, haciendo un total de 227, el cual se analizada de manera probabilística para extraer una refleja haciendo uso de la estadística. Por otro lado, Sánchez y Reyes (2015), mencionan que la población se considera de manera el total de sujetos que se encuentran involucrados en una problemática y del cual se extrae información que sirve para responder a los objetivos que se establecieron en el estudio.

Para Sánchez y Reyes (2015), la muestra se considera a un fragmento o porción de una población, extraída de dos maneras: de manera probabilística, cuando en el estudio se utilizan técnicas estadísticas para determinar el tamaño de la muestra y la otra manera es la no probabilística, cuando se evita de utilizar la estadística y se utiliza los criterios del investigador. Para la selección de la muestra se recurrió a la estadística, haciendo un total de 143 colaboradores,

En el desarrollo del estudio se hizo uso de la encuesta definida como la acción que realiza el encargado de realizar el estudio para recoger información de una determinada realidad de estudio (Sánchez y Reyes, 2015).

El instrumento que se utilizó en el estudio es el cuestionario, el cual es un medio físico que usan los investigadores para indagar los comentarios de los sujetos de la refleja de estudio, en la investigación se utilizó dos instrumentos de recolección de datos el cual están

alineados a la variable que se encuentran siendo analizadas (Sánchez y Reyes, 2015), para ello se seleccionó opciones de respuestas polinómicas con la finalidad de cuantificar y categorizar las opiniones de los sujetos que integran la muestra.

9. RESULTADOS

Se refleja las frecuencias calculadas para la variable motivación laboral y sus dimensiones, para lo cual en la dimensión variedad de trabajo el 49.7 % lo analizada de manera bajo, el 35.0 % lo analizada de manera regular y el 15.4 % lo analizada de manera alto. Al mencionar a la variable identidad de tareas, el 16.1 % lo analizada de manera bajo, el 60.8 % lo analizada de manera regular y el 23.1 % lo analizada de manera alto. Al mencionar la dimensión importancia de las tareas, el 39.9 % lo analizada de manera bajo, el 50.3 % lo analizada de manera regular y el 9.8 % lo analizada de manera alto. Al mencionar la dimensión autonomía, el 41.3 % lo analizada de manera bajo, el 49.7 % lo analizada de manera regular y el 9.1 % lo analizada de manera alto. Al mencionar la dimensión retroalimentación, el 41.3 % lo analizada de manera bajo, el 49.7 % lo analizada de manera regular y el 8.4 % lo analizada de manera alto. Al mencionar a la dimensión retroalimentación, el 45.5 % lo analizada de manera bajo, el 46.2 % lo analizada de manera regular y el 8.4 % lo analizada de manera alto. Al mencionar a la variable motivación laboral, el 19.6 % lo analizada de manera bajo, el 65.0 % lo analizada de manera regular y el 15.4 % en un nivel alto.

Para la variable satisfacción laboral y sus dimensiones, para lo cual al mencionar la dimensión condiciones físicas, el 49.0 % lo analizada de manera baja, el 44.1 % lo analizada de manera regular y el 7.0 % lo analizada de manera alta. Al mencionar a la dimensión beneficios el 51.7 % lo analizada de manera baja, el 39.9 % lo analizada de manera regular y el 8.4 % lo analizada de manera alta. Al mencionar las dimensiones políticas el 46.9 % lo analizada de manera bajo, el 29.4 % lo analizada de manera regular y el 23.8 % lo analizada de manera alto. Al mencionar la dimensión relaciones el 21.7 % lo analizada de manera bajo, el 74.1 % lo analizada de manera regular y el 4.2 % lo analizada de manera alto. Al mencionar la dimensión realización personal el 16.1 % lo analizada de manera bajo, el 69.2 % lo analizada de manera regular y el 14.7 % lo analizada de manera alto. Al mencionar a la variable de estudio, el 18.2 % lo analizada de manera bajo, el 77.6 % lo analizada de manera regular y el 4.2 % lo analizada de manera alto.

Describen narrativamente los hallazgos del estudio de manera el análisis estadístico de datos y la prueba de hipótesis. Los datos de la tabla 3 reflejan la prueba Chi cuadrado, en el cual se analiza si presenta asociación entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos, para lo cual se analiza el valor Chi cuadrado y se compara con los grados de libertad que se obtenga, en donde se afirma que presenta asociación cuando ($\chi^2 > gl$), en la estudio el valor Chi cuadrado calculado es de 63.819, que al ser comparado al valor tabular de los 4 grados de libertad calculados arroja un valor de ($4gl = 9.488$), se afirma que si presenta asociación entre la motivación laboral y la satisfacción de los trabajadores de la municipalidad. Al evaluar la prueba de hipótesis se analiza el valor de la significancia calculada y se afirma que presenta asociación significativa cuando el valor de la significancia es menor que el margen de error 5 % (0.05), además en el estudio se encontró un nivel de $\text{sig} = 0.000$ situado por debajo del margen de error, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de estudio, afirmando que presenta asociación significativa entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos

10. DISCUSIÓN

Los datos alcanzados en la tabla 3 reflejan la prueba Chi cuadrado, en el cual se analiza si presenta asociación entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos, para lo cual se analiza el valor Chi cuadrado y se compara con los grados de libertad que se obtenga, en donde se afirma que presenta asociación cuando ($\chi^2 > gl$), en la estudio el valor Chi cuadrado calculado es de 63.819, que al ser comparado al valor tabular de los 4 grados de libertad calculados arroja un valor de ($4gl = 9.488$), se afirma que si presenta asociación entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos.

Al evaluar la prueba de hipótesis se analiza el valor de la significancia calculada y se afirma que presenta asociación significativa cuando el valor de la significancia es menor que el margen de error 5 % (0.05), además en la estudio se encontró un nivel de $\text{sig} = 0.000$ situado por debajo del margen de error, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de estudio, datos que al ser contrastados con lo encontrado por Ríos (2017), quien concluye: La motivación del personal dentro del Municipio Provincial de Lamas está en el grado excesivo, de las tres duraciones asignadas dentro del tamaño, observadas con la ayuda de la etapa media y con un porcentaje completamente pequeño de la etapa baja de motivación; con mayor impacto fantástico en los indicadores de autonomía e identificación de la tarea;

y, poniendo el punto inferior, en los signos de comentarios, de manera acciones de refuerzo para el colaborador, por otro lado se tiene que la motivación humana se caracteriza de manera "un apasionado expreso que se produce en un hombre debido al impacto aplicado por razones específicas" (Koenes, 1996 p 38). Del mismo modo, Amorós (2007) caracteriza a la Motivación Laboral de manera "los poderes que impulsan al trabajador y lo hacen actuar positivamente, coordinado hacia los objetivos, moldeados por el límite del impulso para satisfacer alguna necesidad individual" (p.95).

11. CONCLUSIONES

Presenta asociación significativa ($\chi^2 (63.819) > 4gl (9.488)$; ($\text{sig. } (0.000) < 0.05$), entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019, afirmando que la motivación es un aspecto resaltante en todo trabajo que se realiza por tales motivos la municipalidad debe generar con estrategias motivacionales para incentivar a sus colaboradores a seguir mejorando en el desempeño que realizan dentro de la municipalidad. Así también se demostró la hipótesis de estudio y se rechazó la hipótesis nula a través de una prueba estadística.

12. REFERENCIAS

- García V. (2012). *La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables. (Tesis de grado)*. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>
- González M. (2016). *Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres. (Tesis de doctorado)*. Recuperado de http://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf
- Hernández S, Fernandez C. y Baptista P. (2014) *Metodología de la Investigación, impreso por Panamericana, Formas e Impresos S.A. Impreso en Colombia*.
- Reyes A. (2016). *Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal*

Tarapoto, año 2016. (Tesis de maestría). Recuperado de
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1083/reyes_oa.pdf?sequence=1

Rios A. (2017). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015. (tesis de maestría). Recuperado*
dehttp://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1647/rios_rr.pdf?sequence=1

Velásquez N. (2016). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo - Huaraz, 2016. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo Huaraz*

Zavala O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas. (Tesis de maestría). Recuperado de*
<http://148.204.210.201/tesis/1392852540281TesisMAOmarA.pdf>.

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

(Debe ser considerado conjuntamente con el Artículo Científico)

Yo, Victor Hugo Martinez Zelaya, estudiante (x), egresado (), docente (), del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 43358182, con el artículo titulado

“Relación entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar de manera nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Chimbote, 25 de enero del 2020.



Víctor Hugo Martínez Zelaya

DNI. N°43348182